

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN
ORGANISASI DAN BALAS JASATERHADAP KINERJA
PEGAWAI
BAPPEDA KABUPATEN HALMAHERA TIMUR**

Diajukan Oleh :

Hasna Abdul Rahman
46161040016



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA**

TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BALAS
JASA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
HALMAHERA TIMUR**

Oleh :

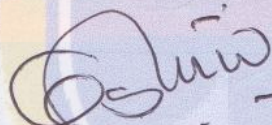
HASNA ABDUL RAHMAN

MEM 46161040016

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal : 3 Agustus 2018
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi pembimbing



Prof. Dr. H. Osman Lewangka, SE., M.A.



Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

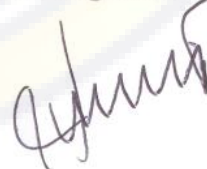
Mengetahui:

**Direktur
Program Pascasarjana
Universitas Bosowa,**



Prof. Dr. Batara Surya, ST., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BALS
JASA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
HALMAHERA TIMUR**

Nama Mahasiswa : Hasna Abdul Rahman

Program Studi : Manajemen

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Prof Dr. H. Osman lewangka SE., MA.

Anggota : Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad yusuf saleh, SE., MSI

Dosen Penguji 2 : Dr. Hasanuddin remmang

Tanggal ujian : 03 agustus 2018

a.n Direktur Program Pascasarjana
Universitas Bosowa Makassar
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya menyatakan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademi disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan dalam pustaka.

Apabila ternyata didalam naska tesis ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (magister) dibatalkan, serta proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 03 Agustus 2018

Hasna Abdul Rahman

RIWAYAT HIDUP

Berisi :

Hasna abdul rahman fayaul 5 januari 1994 anak dari ayahanda H. Abdul Rahman Suaib Teungkuh Idris. SDN 5 fayaul lulus tahun 2006. Smp negeri 5 fayaul lulus tahun 2009. Sma negeri 1 malifut lulus tahun 2012. Studi difakultas ekonomi program studi manajemen universitas bosowa makassar tahun 2016 dan program magister pascasarjana universitas bosowa makassar 2016-2018

Makassar, 03 September 2018

Penulis



BOSOWA

HASNA ABDUL RAHMAN

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *"Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen organisasi dan Balas Jasa terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Halmahera Timur"*. Tesis ini merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Magister pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa untuk menyelesaikan penyusunan tesis ini telah melalui berbagai halangan dan rintangan olehnya itu pada kesempatan ini penulis ingin menghanturkan ucapan terima kasih kepada pihak terutama dari bapak Prof. Dr. H.Osman lewangka MA. Selaku pembimbing 1 dan bapak Dr. Thamrin Abduh,SE.,M.SI selaku pembimbing II. Yang penuh kesabaran meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan bimbingan, saran, dorongan hingga selesainya Tesis ini. Oleh karena itu, dengan kerendahan penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa.
2. Dr. H. Muh Yusuf Saleh, SE.,M.Si selaku ketua program studi manajemen pada Pasca Sarjana Universitas Bosowa dan sekaligus sebagai penguji kami dan telah banyak membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga menyelesaikan Tesis ini.
3. Dr. Hasanuddin Remang, SE.,M.Si. selaku penguji kami yang telah banyak

memberikan koreksi dan saran-saran dalam penyusunan Tesis ini.

4. Seluruh Staf Administrasi dan Program Pasca Sarjana Universitas Bosowa Makassar yang telah membantu kelancaran studi penulis selama ini.
5. Orang Tua tercinta terima kasih untuk kasih sayang dan kepercayaan serta suport yang diberikan selama ini dan motivasi yang tak pernah putus.
6. Seluruh jajaran pimpinan dan pegawai BAPPEDA Kabupaten Halmahera Timur yang telah memberikan kesempatan dan kerjasama sehingga dapat terselesaikan Tesis ini.
7. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan pada program studi magister manajemen.
8. Kepada seseorang yang spesial Abang yang selalu memberikan semangat untuk menggapai cita dan cinta
9. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan Tesis ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.

Akhirnya semoga ALLAH SWT. Senantiasa memberikan karunia limpahan Rahmat dan Hidayah Nya. Penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Makassar, 2018

Hasna Abdul Rahman

ABSTRAK

Hasna Abdul Rahman. Pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi dan balas jasa terhadap kinerja pegawai pada bappeda kabupaten halmahera timur. (dibimbing oleh Osman Lewangka Dan Thamrin Abduh)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dan menginterpretasi 1). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 2). pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 3) pengaruh balas jasa terhadap kinerja pegawai.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini 50 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS Versi 24

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Balas jasa berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bappeda kabupaten halmahera timur.

Kata kunci: disiplin kerja, komitmen organisasi, balas jasa, dan kinerja pegawai

BOSOWA



ABSTRACT

Hasna Abdul Rahman. *The influence of organizational commitment and work discipline retribution against the performance of employees on the East halmahera Regency bappeda. (guided by Osman Lewangka And Thamrin Abduh)*

This study aims to test and analyze and interpret 1). the influence of the discipline of work on performance 2 employees). the influence of organizational commitment on performance clerk. 3) influence of retribution against the performance of employees.

The design in this study using quantitative research methods by using method survey. The number of samples in this study 50 people. This research uses techniques of quantitative deskriptif analysis were analyzed with the help of SPSS software Version 24

The conclusions from the results of this research were: 1) isplin work a positive and significant effect on performance Clerk; 2) influential positive retribution against the discipline of work and organisational commitment toward employee performance; 3) organizational commitment the positive and significant effect on performance Clerk bappeda East halmahera Regency.

Keywords: discipline of work, organizational commitment, retribution, and employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS.....	iii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Lingkup Penelitian	9
F. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP	11
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Disiplin Kerja	11
2. Pentingnya Disiplin Kerja	13
3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	13
4. Pendekatan Disiplin Kerja	14
5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
6. Indikator Disiplin Kerja	16
a. Komitmen Organisasi	17
b. Bentuk Komitmen Organisasi	19
c. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	19
d. Dampak Komitment Pada Organisasi	21
e. Indikator Komitmen Organisasi	21
1) Balas Jasa	22
2) Indikator Balas Jasa	25
a. Kinerja Pegawai	25
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	27
c. Metode Penilaian Kerja	28
d. Indikator Kinerja Pegawai	29
B. Penelitian Terdahulu	30
1. Junaidi Akbar 2013	30
2. Memari 2013	31
3. Diana Sulianti 2009	31

4. Memari, Mahdieh and Marnani (2013).....	31
C. Kerangka Konsep.....	32
D. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Jadwal Penelitian	35
C. Populasi dan sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
D. Variabel Penelitian	36
E. Intrumen Penelitian	37
F. Jenis dan Sumber Data	37
1. Data Primer	38
2. Data Sekunder	38
G. Teknik Pengumpulan Data	38
H. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	39
1. Disiplin Kerja	39
2. Komitmen Organisasi	41
3. Balas Jasa	41
4. Kinerja Kerja	41
I. Teknik Analisis Data	42
J. Validitas dan Relibilitas Data	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	44
3. Uji Asumsi Klasik	45
4. Uji Normalitas	45
5. Uji Multikolinieritas	46
6. Uji Heterokedastisitas	46
7. Uji Autokorelasi	47
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	48
1. Struktur Organisasi.....	49
2. Tugas Poko dan Fungsi BAPPEDA.....	51
B. Deskripsi Variabel Penelitian	71
1. Disiplin Kerja	71
2. Komitmen Organisasi	72
3. Balas Jasa	74
4. Kinerja Pegawai	76
C. Hasil Pengujian Hipotesis	77
1. Pengujian Instrumen	77
2. Pengujian Asumsi Klasik	79
D. Pembahasan Hasil Penelitian	85
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	85
2. Pengaruh Balas Jasa Terhadap Kinerja	86
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	86

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Skala Penelitian Likert	39
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	69
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.5.	Persepsi Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	71
Tabel 4.6.	Variabel Komitmen Organisasi	73
Tabel 4.7.	Variabel Balas Jasa.....	75
Tabel 4.8.	Variabel Kinerja Pegawai.....	76
Tabel 4.9.	Hasil Ujin Heterodaksitas.....	81
Tabel 4.10.	Uji Multikolerinitas	82
Tabel 4.11.	Hasil Uji Hipotesis 1 dan 3.....	82
Tabel 4.12.	Koefesien Determinasi	84
Tabel 4.13.	Pengujian Simultan.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibentuk dengan Peraturan Daerah (PERDA) kabupaten halmahera timur dalam rangka untuk meningkatkan keserasian pembangunan di Daerah dan diperlukan pilar adanya keselarasan antara pembangunan sektoral dan pembangunan daerah. Pembangunan berkesinambungan merupakan salah satu strategi pembangunan yang dalam implementasinya mencakup salah satu unsur diantaranya sumber daya manusia (*human resources*). Oleh karena itu pembangunan daerah perlu mendapatkan perhatian lebih khusus. Penyusunan rencana pembangunan di Kabupaten Halmahera timur dilakukan dengan mempertimbangkan hasil evaluasi pelaksana pembangunan pada tahun-tahun sebelumnya dengan mencermati hasil-hasil yang telah dicapai, permasalahan yang dihadapi, serta memperhatikan aspirasi masyarakat (stekholder) yang dijangkau melalui berbagai forum seminar, diskusi-diskusi kelompok.

Badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten halmahera timur adalah badan staf di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada bupati dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan sertapenilaian atas pelaksanaannya. Dengan demikian bahwa organisasi perencanaan pembangunan daerah ini merupakan organisasi formal yang menyelenggarakan aktivitas penyusunan rencana pembangunan daerah mensyaratkan keterlibatan dari para

organisasinya untuk mencapai tujuannya. berdasarkan peraturan PERDA kabupaten halmahera timur, badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. dari ketentuan tersebut dapat dijelaskan bahwa badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten halmahera timur dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi secara vertikal dan horizontal, baik dalam lingkungan pemerintah daerah (PEMDA) serta instansi lain sesuai dengan tugas masing-masing. Dalam surat keputusan bupati halmahera timur Tahun 2010, dijabarkan bahwa tugas pokok dan fungsi badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten halmahera timur sebagai berikut: badan perencanaan pembangunan daerah badan perencanaan pembangunan daerah mempunyai tiga pokok membantu bupati dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan badan perencanaan pembangunan daerah ujung tombaknya adalah karyawan badan perencanaan pembangunan daerah itu sendiri. hal ini tidak lepas dari kinerja pegawai atau prestasi kerja yang dimiliki oleh individu karyawan. Menurut Steers (1990: 148) kinerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi. Dipihak lain, bilamana manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan,

perangi dan minatnya sebagian besar selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan kinerja yang baik dapat ditingkatkan.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan Disiplin kerja ,komitmen organisasi. Disiplin kerja Menurut Rivai & Sagala (2013:825) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Pada dasarnya sudah ada disiplin kerja dan komitmen yang baik pada Kantor BAPPEDA kabupaten halmahera timur, meskipun masih fluktuatif. disamping disiplin kerja dan komitmen yang baik, disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi salah satu pendukung peningkatan kinerja pegawai. disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan (Siagian, 2010: 45). Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka semakin meningkat pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai khususnya pada kantor BAPPEDA kabupaten halmahera timur.

Penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya misalnya penelitian Ary suriyono (2012) menemukan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Megatama Plasindo. secara signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. hasil penelitian ini ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian Junaidi

akbar (2013) Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar. Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi Mirna (2013) Dengan menggunakan *Path Analysis* penelitian ini mencoba menjelaskan dimana komitmen organisasional, kompetensi individu, dan organisasi pembelajar berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten halmahera timur memulai dengan membangun komitmen pegawainya, membuat disiplin kerja yang nyaman serta menerapkan tingkat kedisiplinan yang tinggi bagi para pegawainya, hal ini sesuai dengan pernyataan Siagian dan Harpitasari (2010:12) ia menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, komitmen dan balas jasa, Disiplin Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Jadi pada dasarnya apabila instansi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka instansi haruslah memberikan disiplin kerja dan komitmen organisasi dan balas jasa pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan

dalam disiplin kerja pegawai BAPPEDA kabupaten halmahera timur tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan Disiplin dan mengatasinya maka instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Namun hasil wawancara menyebutkan bahwa Disiplin kerja pegawai di instansi ini dapat dilihat dari keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan waktu yang telah ditetapkan, hal ini terlihat dari pegawai yang secara umum telah memenuhi kualitas dan kuantitas kerja seperti yang diharapkan.

Penelitian tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian Riyana (2013) menyatakan variabel Disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas catatan sipil Kota Cirebon. hasil penelitian tersebut ternyata berbanding terbalik dengan hasil penelitian Aprilia (2011) menemukan bahwa berdasarkan uji korelasi antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara Komitmen kerja dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Dalam rangka mengatasi permasalahan disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Halmahera timur melalui badan kepegawaian kabupaten halmahera timur telah mengeluarkan beberapa peraturan dan sanksi tegas serta kebijakan tentang disiplin organisasi bagi

pegawai di lingkup PEMDA halmahera timur. hal ini dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa penurunan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada dalam diri pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga peraturan dan sanksi tegas dapat menjawab permasalahan di instansi ini. hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin organisasi terhadap kinerja pernah dilakukan sebelumnya, misalnya penelitian Ridwan (2010) menemukan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Dengan demikian, baik buruknya disiplin kerja pegawai akan berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan organisasi ini. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi tergantung dari besar atau tidaknya usaha dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik dengan mengadakan penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja, Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan balas jasa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Halmahera Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi masalah pokok adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- c. Apakah Balas Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- b. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- c. Untuk mengetahui Balas Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas maka, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak yaitu:

- a. Manfaat secara teoritis
 - Dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

- Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian yang lebih lanjut.

b. Manfaat praktis

Dapat menjadi input bagi Bappeda Kabupaten Halmahera Timur, sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja, Komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai

E. Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan fokus dan berjalan dengan efektif, maka lingkup penelitian penelitian hanya akan dilakukan pada pegawai yang bekerja di Dinas Bappeda Halmahera timur yang berjumlah 50 orang.

F. Sistematika penulisan

Gambaran umum mengenai keseluruhan isi tulisan ini, dapat kami uraikan secara singkat setiap bab yang akan dibahas sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai latar belakang masalah, tujuan penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep teori acuan, kerangka pikir, model penelitian dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang kerangka kerja penelitian, dan penelitian, lokasi dan waktu kegiatan penelitian, metode survei dan pengambilan data populasi dan sampel serta metode penyajian analisa data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil analisa data yang merupakan tahapan setelah pengumpulan data dan membahas teori acuan sesuai dengan hasil penelitian

BAB V

Berisi kesimpulan dan saran-saran yang penulis kemukakan sesuai dengan pembahasan yang terdapat pada bab sebelumnya.



BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEP

A. Deskripsi Teori

1. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). dan Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerjakaryawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan. Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindakan pencurian. Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

- 1) Bagi Organisasi atau Perusahaan, disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
- 2) Bagi Karyawan bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

4. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progresive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

1) Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

2) Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan

seorang karyawan melakukan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

3) Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada disiplin kerja pegawai organisasi, menurut Hasibuan (2012) dijelaskan ada beberapa faktor, antara lain:

- 1) Tujuan dan Kemampuan, merupakan salah satu faktor yang menjelaskan dimana tujuan yang ditetapkan oleh organisasi harus jelas dan terarah serta sesuai dengan kemampuan pegawai. Jadi dalam hal ini

tujuan dalam pekerjaan dimaksudkan harus sesuai dengan kemampuan yang ada pada diri masing-masing individu.

- 2) Teladan Pimpinan, dimana pimpinan merupakan faktor penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai karena pemimpin dijadikan contoh atau teladan oleh para pegawai dalam bersikap pimpinan diharapkan memberikan contoh yang baik. Untuk itu apabila teladan pimpinan memberikan contoh yang baik, maka disiplin kerja pegawai pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- 3) Balas Jasa, dalam hal ini seperti: gaji dan kesejahteraan, dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena adanya balas jasa ini menggambarkan kepuasan dan kecintaan yang dimiliki setiap pegawai pada organisasi maupun pekerjaannya. Jadi apabila kecintaan pegawai semakin baik, kedisiplinan mereka dalam bekerja juga akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.
- 4) Keadilan, artinya merupakan tindakan yang ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena ego diri dan sifat manusia yang menganggap dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Untuk itu, keadilan harus dapat ditegakkan dengan baik pada setiap organisasi agar kedisiplinan pegawai dapat meningkat.

6. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2011:746) dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan pada peraturan
- 2) Efektif dalam bekerja
- 3) Tindakan korektif
- 4) Kehadiran tepat waktu
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

a. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Luthans (2006:249) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Menurut Sopiah (2008:157) juga dijelaskan bahwa “komitmen organisasional merupakan ikatan secara psikologis yang dalam diri pegawai pada organisasi, dengan ditandai adanya:

- a. Kepercayaan yang kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemampuan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi.

- c. Keinginan yang kuat dalam mempertahankan posisi sebagai anggota organisasi”.

Komitmen pegawai adalah mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dalam memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Pemihakan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Robbins, 2011:94-95).

Faktor komitmen dipandang penting karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi. Bagian terpenting dari strategi komitmen yang tinggi dari perusahaan adalah keterlibatan dan partisipasi pegawai secara luas (Alwi dalam Muhtar, 2014). Komitmen adalah hubungan sifat seorang individu pegawai dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi (Porter dan Smith dalam Steers, 1990).

Menurut Steers (1990) juga dijelaskan “bahwa istilah komitmen digunakan untuk menerangkan dua fenomena yang berbeda, yaitu: (a) komitmen sebagai sikap, yaitu situasi dimana seorang individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, dan (b) komitmen

sebagai perilaku, yaitu proses di mana individu menjadi terikat dengan organisasi tertentu dan berusaha menyelesaikan suatu masalah tersebut”.

b. Bentuk Komitmen Organisasional

Allen, Meyer dan Smith (1997) dalam Sopiah (2008:157) mengemukakan ada tiga komponen dalam Komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective commitment* terbentuk apabila pegawai ingin menjadi bagian dalam organisasi karena adanya suatu ikatan emosional langsung.
- 2) *Continuance commitment* terbentuk apabila pegawai tetap berada dalam organisasi karena memerlukan gaji dan keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut sulit dalam mencari pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment* terbentuk komitmen ada dalam nilai-nilai diri pegawai, jadi pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena memiliki kesadaran bahwa adanya rasa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang wajib dimiliki

c. Faktor - Faktor Komitmen Organisasional

Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada komitmen pegawai. Menurut David dalam Sopiah (2008) ada 4 faktor yang memengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi, antara lain:

- 1) Faktor Personal dimana meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan dimana meliputi tantangan bekerja, konflik pekerjaan, tingkat hambatan yang dihadapi.

- 3) Karakteristik struktur dimana meliputi ukuran suatu organisasi, serta karakter organisasi tersebut.
- 4) Pengalaman kerja, artinya pegawai yang baru bekerja dengan pegawai yang lama bekerja dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang tidak sama.

Menurut Strum dalam Sopiah (2008) disebutkan ada 5 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, antara lain:

- 1) Budaya keterbukaan.
- 2) Kepuasan dalam kerja.
- 3) Kesempatan individu untuk berkembang.
- 4) Arah organisasi.
- 5) *Reward* yang sesuai dengan kebutuhan.

Sedangkan Young *et al.* dalam Sopiah (2008:165) menyebutkan 8 faktor berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap promosi
- 2) Karakteristik pekerjaan.
- 3) Komunikasi.
- 4) Kepuasan terhadap kepemimpinan.
- 5) Pertukaran ekstrinsik.
- 6) Pertukaran intrinsik.
- 7) Imbalan intrinsik.
- 8) Imbalan ekstrinsik.

d. Dampak Komitmen Pada Organisasi

Dampak komitmen terhadap organisasi adalah bertingkat, dari tingkat yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Ditinjau dari sudut pegawai, komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai itu sendiri. Menurut Biggart dan Hamilton (1984) dalam Sopiah (2008), menjelaskan bahwa organisasi umumnya akan memberikan suatu imbalan/balas jasa kepada pegawai atas pengorbanan yang diperbuat bagi organisasi, begitu juga menurut Newstroom dan Davis (1989) dalam Sopiah (2008) menjelaskan apabila pegawai tidak menunjukkan komitmen yang baik atau meyakinkan bagi organisasi, maka proses promosi bagi setiap pegawai ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan terlaksana.

Apabila dilihat dari sudut pandang organisasi, pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memberikan dampak baik berupa stabilitas tenaga kerja. Komitmen pegawai yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak kepada:

- 1) Pegawai itu sendiri, misalnya dalam perkembangan karir pegawai di organisasi.
- 2) Organisasi, seperti pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, tingkat absensi berkurang, dan loyalitas pegawai meningkat.

e. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemauan Karyawan
- 2) Kesetiaan Karyawan
- 3) Kebanggaan Karyawan pada Organisasi

1. Balas jasa

Balas jasa atau reward merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi

pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Sejalan dengan pengertian kompensasi atau balas jasa menurut Malayau s.p Hasibuan (2006) adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan aung yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Pertimbangan penetapan balas jasa terdapat dua faktor yang mempengaruhi persepsi keadilan :

- Rasio kompensasi dengan masukan-masukan seseorang yang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan dan
- Perbandingan rasio tersebut dengan rasio-rasio yang diterima orang lain dengan siapa kontak langsung selalu terjadi

Beberapa aspek karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan balas jasa :

- a. Perbedaan tanggung jawab
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Tingkat kesulitan pekerjaan
- d. Besar kecilnya resiko pekerjaan
- e. Tuntutan perlunya keterampilan dalam pekerjaan

Menurut Zeithaml dan Bitner dalam Hurriyati (2005:28) ”Jasa pada dasarnya adalah seluruh aktivitas ekonomi dengan output selain produk dalam pengertian fisik, dikonsumsi dan diproduksi pada saat bersamaan, memberikan nilai tambah dan secara prinsip tidak berwujud (intangible) bagi pembeli pertamanya.”

Menurut Kotler (2000:428) “Jasa ialah setiap tindakan atau unjuk kerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak ke pihak lain yang secara prinsip tidak berwujud dan menyebabkan perpindahan kepemilikan apapun. Produksinya bisa dan bisa juga tidak terikat pada suatu produk.”

Berdasarkan pengertian jasa di atas, Tjiptono (2004:18) mengutarakan ada lima karakteristik utama jasa bagi pembeli pertamanya.

1. Intangibility (tidak berwujud) Jasa berbeda dengan barang. Bila barang merupakan suatu objek, alat, atau benda; maka jasa adalah suatu perbuatan, tindakan, pengalaman, proses, kinerja (performance), atau usaha.
2. Inseparability (tidak dapat dipisahkan) Barang biasa diproduksi, kemudian dijual, lalu dikonsumsi. Sedangkan jasa umumnya dijual terlebih dahulu, baru kemudian diproduksi dan dikonsumsi pada waktu dan tempat yang sama.
3. Variability / Heterogeneity (berubah-ubah) Jasa bersifat variabel karena merupakan non-standardized output, artinya banyak variasi bentuk, kualitas, dan jenis tergantung kepada siapa, kapan dan dimana jasa tersebut diproduksi.
4. Perishability (tidak tahan lama) Jasa tidak tahan lama dan tidak dapat disimpan. Kursi pesawat yang kosong, kamar hotel yang tidak dihuni, atau kapasitas jalur telepon yang tidak dimanfaatkan akan berlalu atau hilang begitu saja karena tidak bisa disimpan.

5. Lack of Ownership Lack of ownership merupakan perbedaan dasar antara jasa dan barang. Pada pembelian barang, konsumen memiliki hak penuh atas penggunaan dan manfaat produk yang dibelinya. Mereka bisa mengkonsumsi, menyimpan atau menjualnya. Di lain pihak, pada pembelian jasa, pelanggan mungkin hanya memiliki akses personel atas suatu jasa untuk jangka waktu terbatas (misalnya kamar hotel, bioskop, jasa penerbangan dan pendidikan)

2) Indikator balas jasa

Kotler (2000:428) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut

- gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas
- Promosi jabatan

a. Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran dan kualitas para pegawainya. Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Seperti dikemukakan oleh Stephen P. Robbin (2011 : 26) : "kinerja merupakan ukuran

performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran”.

Suatu kinerja merupakan suatu istilah yang secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja diartikan sebagai : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013:309). Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi. Sejalan dengan pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002: 160) menyatakan: “kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Mangkunegara (2009:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Diikuti oleh Menurut Sedarmayanti (2004:174) Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Sejalan dengan pemikiran Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2011:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan karyawan harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan.

c. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi.

Menurut Rivai (2013:563), Teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

- 1) Skala peringkat (*Rating Scale*)
- 2) Daftar pertanyaan
- 3) Metode catatan prestasi
- 4) Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

- 5) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)
- 6) Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)

- 7) Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)
- 8) Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)
- 9) Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Menurut Rivai (2013:573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu :

- 1) Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
- 2) Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
- 3) Penilaian secara psikologis
- 4) Pusat penilaian (*Assesment Center*)

d. Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

- 1) Kualitas Kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 2) Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja Sama Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif. Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

1. Junaidi akbar (2013)

Hasil penelitian Junaidi akbar (2013) dengan Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten 67 Demak. Dengan bantuan alat analisis regresi berganda. Dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten 67 Demak.

2. Memari (2013)

Penelitian Memari, (2013) penelitian ini lebih menganalisis hubungan disiplin kerja dan reward terhadap pegawai di Bank Meli di Kurdistan Iran. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja memengaruhi positif terhadap prestasi kerja pegawai.

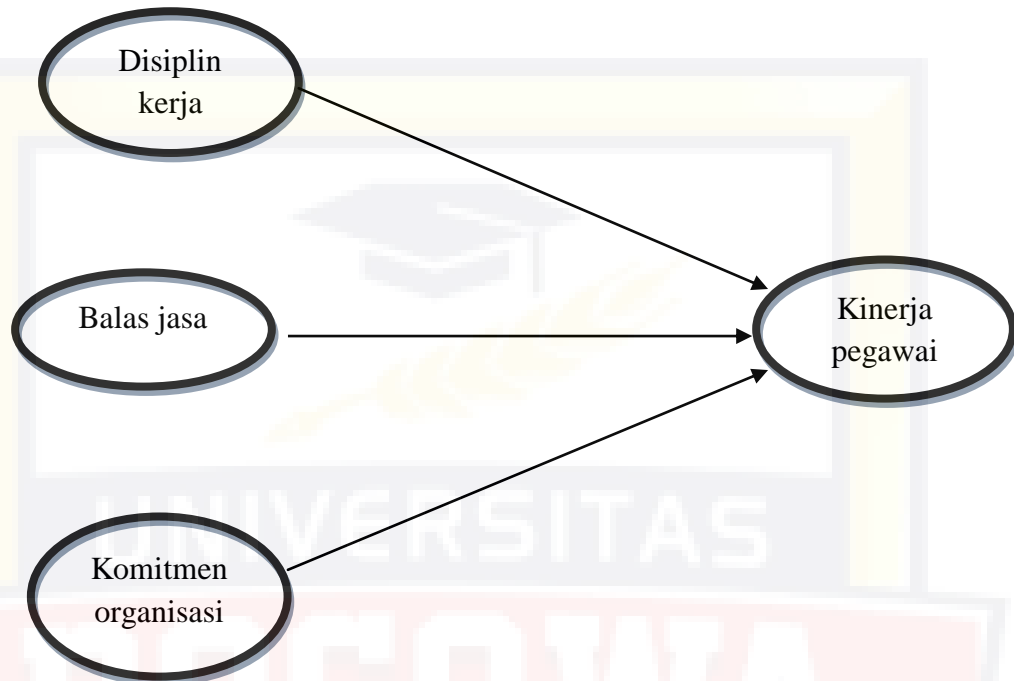
3. Diana sulianti (2009)

Sejalan dengan penelitian Diana sulianti (2009) dengan judul pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT perkebunan nusantara III. Hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan alat analisis regresi berganda.

4. Memari, Mahdieh, and Marnani (2013)

Penelitian ini lebih menganalisis hubungan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Bank BRI. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi memengaruhi positif prestasi kerja pegawai.

C. Kerangka Konsep



Gamabr 1. Kerangka Konsep penelitian Variabel dan indikatornya

Variabel Penelitian	Indikator	Sumber Penelitian
Disiplin kerja	<ul style="list-style-type: none"> -Kepatuhan pada peraturan -Efektif dalam bekerja -Tindakan korektif -Kehadiran tepat waktu -Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	Simamora: (2004) dan Sari (2013)

Komitmen	- Kemauan Karyawan	Allen dan Meyer (1993) dalam Eva
Organisasi	- Kesetiaan Karyawan	Kris (2009)
	- Kebanggaan Karyawan Pada Organisasi	
Balas jasa	- gaji - insentif - tunjangan - fasilitas - promosi jabatan	Simamora (2012)
Kinerja Pegawai	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Tanggung Jawab - Kerja Sama - Inisiatif	Mangkunegara (2009:67)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mengacu pada rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dituangkan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kenapa hipotesis dikatakan dugaan sementara, karena jawaban yang dituangkan baru mengacu pada teori maupun empirik yang memiliki suatu relevansi, dan belum mengacu pada fakta yang benar didapat

dalam suatu proses pengumpulan data. Jadi menurut Sugiyono (2005:70) hipotesis dapat disebut sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, belum menunjukkan jawaban yang berupa empirik.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya maka dapat diduga hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Diduga ada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- b. Diduga ada komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur
- c. Diduga ada Balas Jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Hasan (2013) penelitian yang bersifat penjelasan ini (*explanatory research*) adalah penelitian yang dalam proses pengujiannya menggunakan data yang sama, dimana peneliti berusaha menunjukkan suatu hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel-variabel dalam penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis. Dalam Sugiyono (2011) juga dijelaskan bahwa penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melakukan penelitian yang berkaitan pada survei, dan sampel penelitian ini mengambil pada populasi, serta menggunakan instrumen kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Lokasi dan Jadwal penelitian

Penelitian dilakukan di provinsi maluku utara pada Dinas Bappeda Halmahera Timur , jalan Trans Halmahera. No 2 Sogimalaha dari tanggal 16 february 2018 sampai dengan tanggal 16 maret 2018.

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 bulan, dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

1. mengurus izin penelitian pada instansi yang terkait serta menginformasi untuk melakukan penelitian
2. peneliti memilih dan menghubungi responden dan memberikan kuesioner
3. peneliti mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden
4. peneliti melakukan olah data dengan bantuan SPSS 24.
5. Selanjutnya, peneliti melakukan penyusunan hasil penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) bahwa “populasi adalah seluruh subyek penelitian yang terdiri dari subyek yang memiliki kualitas maupun karakteristik tertentu yang ditetapkan langsung oleh peneliti yang kemudian dapat ditarik sebagai suatu kesimpulan”. Populasi dalam penelitian adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Halmahera Timur, jumlah total populasinya saat ini mencapai 50 orang. Berdasarkan hal tersebut semua jumlah populasi selanjutnya dijadikan sebagai sampel penelitian (*total sampling*).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:81), jumlah populasi dalam penelitian mencapai 50 orang.

D. Variabel Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, uraian teoritis dan hipotesis, maka variabel variabel dalam penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Variabel bebas (independen variabel) terdiri dari 1). Disiplin Kerja x1, 2) komitmen organisasi x2, dan 3) balas jasa x3 sebagai variabel moderating adalah untuk mengetahui apakah memperkuat atau memperlemah hubungan antara Disiplin Kerja, komitmen organisasi dengan kinerja pegawai.

E. Instrumen penelitian

Pengukuran variabel yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan adopsi dari peneliti-peneliti sebelumnya yang disesuaikan dengan lokasi penelitian dan obyek yang diteliti, ukuran interval terhadap variabel SDM, dan komitmen yang digunakan oleh Azhar (2006) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan permendagri Nomor 13 tahun 2006 pada Pemda kota banda aceh. Ukuran interval pada variabel pada motivasi yang digunakan oleh Dwilita (2007) yang meneliti tentang analisis pengaruh komitmen, stress dan rekan kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Angkutan publik di Kota medan. Variabel Reward dengan ukuran interval yang digunakan oleh Tjandra (2008) yang meneliti tentang pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan Reward sebagai Variabel Moderating pada PT Asian Agri Group

F. Jenis dan Sumber Data

Data diperoleh melalui proses pengumpulan data. Silalahi (2006;257), Pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai suatu proses mendapatkan data empiris melalui responden dengan menggunakan metode tertentu. Dengan demikian, jenis data yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berupa :

1. Data primer

Sugiyono (2004) dijelaskan bahwa “Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara, dan data primer ini dikumpulkan untuk menjawab pernyataan yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian. Data primer dalam penelitian ini data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian yaitu di Bappeda Halmahera Timur, data ini diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data skunder

Merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung, yaitu melalui media perantara atau *second hand information* yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain yang terkait (Sugiyono, 2012). Maka dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung melalui Dokumentasi data pegawai yang ada di Bappeda Halmahera timur atau data yang diambil dari pihak lain yang telah mengelolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari Biro statistik, majalah ilmiah buletin dan sebagainya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, Arikunto (2012:102). Dalam upaya mengumpulkan data yang akurat tentang variabel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Dalam peneitian ini skor peneliti menggunakan skala likert.skala likert sejumlah pertanyaan disusun dengan

jawaban responden dalam satu kontinum yang diberi sesuai dengan item, dalam penelitian ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat antara lain :

Tabel 3.1.
Skala penilaian likert

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju (SS)		5
Setuju (S)		4
Netral (N)		3
Tidak Setuju (TS)		2
Sangat Tidak Setuju (STS)		1

Skala likert adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang yang tentang fenomenal sosial. dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan atau pernyataan.

H. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Dan Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2012:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban, dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

3. Balas jasa

Menurut Zeithaml dan Bitner dalam Hurriyati (2005:28) "Jasa pada dasarnya adalah seluruh aktivitas ekonomi dengan output selain produk dalam pengertian fisik, dikonsumsi dan diproduksi pada saat bersamaan, memberikan nilai tambah dan secara prinsip tidak berwujud (intangible) bagi pembeli pertamanya."

4. Kinerja pegawai

Suatu organisasi, baik organisasi swasta (*private sector*) maupun organisasi pemerintah (*public sector*), kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan-tujuannya. \ sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Seperti dikemukakan oleh Stephen P. Robbin (2011 : 26) : "kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah ratio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran".

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang menurut sugiono (2007) merupakan pengembangan dari analisis regresi linear yang diolah menggunakan software SPSS versi 24, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat model jalur adalah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel eksogen atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. anak panah juga menghubungkan kesalahan dengan semua variabel endogen masing-masing anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel-variabel eksogen . persamaan regresi :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Dimana :

Y_1 = Balas jasa (*Reward*)

Y_2 = Kinerja pegawai

b_1 = koefisien regresi disiplin kerja

b_2 = koefisien regresi balas jasa (*Reward*)

b_3 = koefisien regresi komitmen organisasi

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Balas jasa

X_2 = Komitmen Organisasi

e = eror

J. Validitas dan Reliabilitas Data

2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesalahan suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi 2006:168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat menungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Alat untuk mengukur validitas adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Rumus (Suharsimi, 2006;170) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefesien korelasi

X = variabel eksogenus

Y = Variabel endogenus

N = banyaknya responden atau sampel penelitina

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 30$ dan $\alpha = 0,05$ maka r tabel = 0,361 dengan ketentuan :

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361) = \text{valid}$

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361) = \text{tidak valid}$

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi,2006:178). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang suda dapat dipercaya, apabilah datanya benar-benar sesuai dengan kenyataannya. Maka berapakalipun di ambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah dengan rumus Alpha. Rumus (Suharsimi,2006:196) :

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Suatu kuisisioner dikatakan variabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2006). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji statistik, langkah awal yang harus dilakukan adalah screanning terhadap data yang akan diolah. Menurut Ghozali (2006), salah satu asumsi penggunaan statistik parametrik adalah *multivariate* normalitas. *Multivariate* normalitas merupakan asumsi bahwa setiap variabel dan semua kombinasi linear dari variabel berdistribusi normal dan independen. Asumsi *multivariate* normalitas ini dapat diuji dengan melihat normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi klasik. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dengan garis diagonal. Jika distribusi adalah normal maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Disamping analisis itu dalam pengujian ini juga menggunakan analisis *kolmogorov smirnov* dengan membandingkan nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* dengan signifikansi alfa pada 0,05. Apabila nilai signifikansi *kolmogorov smirnov* > dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen yang menjelaskan varian yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali,2006).

6. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heterokedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditumbuhkan dari perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawa angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali,2009). Untuk dapat membuktikan bahwa model regresi benar-benar tidak memiliki gejala heterokedastisitas, maka diperlukan uji statistik yang lebih tepat dapat menjamin keakuratan hasil. Maka dari itu dilakukan pengujian dengan menggunakan uji glejser. Jika nilai probabilitas

signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% / 0,05, maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

7. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2006) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah itu muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi keobservasi lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu karena gangguan pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya dengan uji *Dubin-Watson (DW test)*. Cara pengujiannya dengan membandingkan nilai *Durbin Watson (d)* dengan d_l dan d_u tertentu atau dengan melihat tabel *Durbin Watson* yang telah ada klasifikasinya untuk menilai perhitungan d yang diperoleh.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah (BAPPEDA) kabupaten halmahera timur merupakan salah satu lembaga teknis daerah di lingkungan pemerintah kabupaten halmahera timur yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah (Perda) Kabupaten halmahera timur nomor 12 tahun 2016 tentang pembentukan lembaga teknis daerah (Lembaran Daerah Nomor 12 Tahun 2016). berdasarkan perda tersebut BAPPEDA mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. dalam melaksanakan tugas pokok tersebut BAPPEDA mempunyai fungsi, sebagai berikut :

Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan;

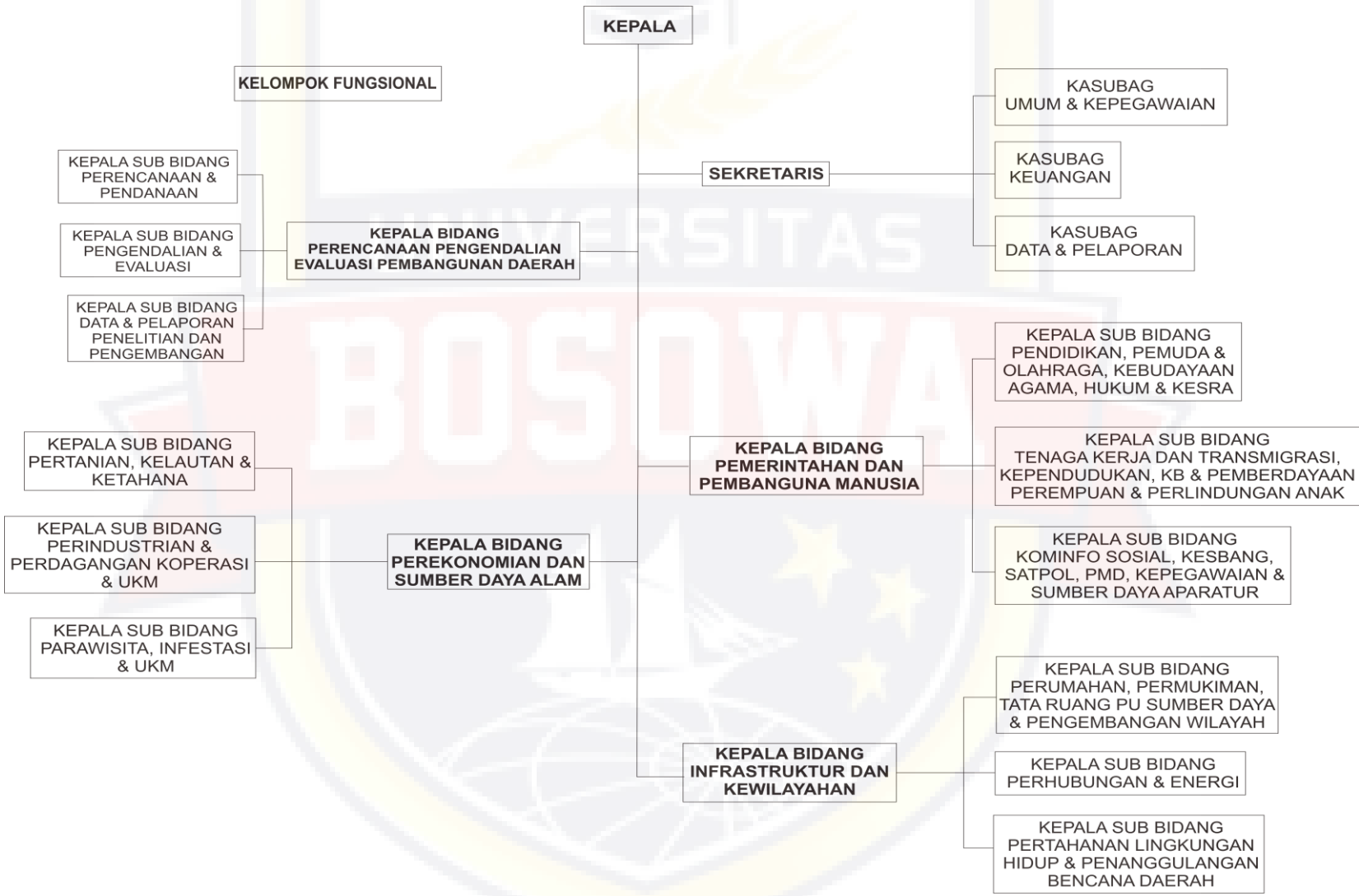
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan;
5. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

1. Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah kabupaten halmahera timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Nomor 12 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja Bappeda, badan perencanaan pembangunan daerah untuk membantu perkembangan masyarakat. Adapun susunan struktur struktur Organisasi Bappeda kabupaten halmahera timur terdiri dari:

5. Kepala
6. Kelompok Fungsional
7. Sekretariat
 - Kasubag Perencanaan dan Pelaporan
 - Kasubag Keuangan
 - Kasubag Umum dan Kepegawaian
8. Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia
9. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah
10. Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam
11. Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Gambar : 4.1. Struktur Organisasi Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)



2. Tugas pokok dan fungsi BAPPEDA

Tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Halmahera Timur ditetapkan pada peraturan perda nomor 17 tahun 2010 tugas pokok, fungsi, dan rincian tugas jabatan struktur bappeda kabupaten halmahera timur sebagai berikut:

a. Kepala Badan

BAPPEDA dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis lembaga teknis daerah badan sesuai lingkup tugas dan fungsinya.

b. Kelompok Fungsional

Kelompok jabatan fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai bidang keahlian. Setiap kelompok sebagaimana dimaksud dipimpin oleh seorang yang ditunjuk diantara tenaga fungsional yang ada di lingkungan Badan. Nama dan jumlah jabatan fungsional sebagaimana dimaksud ditentukan berdasarkan sifat, jenis, kebutuhan dan beban kerja yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati tersendiri.

c. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan kesekretariatan badan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Pengoordinasikan penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan badan;
2. Pengelolaan rumah tangga, Tata Usaha dan kepegawaian badan;
3. Pengordinasian Penyusunan rancangan produk badan;
4. Pengelolaan keuangan badan;
5. Pengelolaan situs web badan; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Pimpinan sesuai bidang.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh 3 (tiga) Sub Bagian yang masing-masing dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, sebagai berikut:

1. Kasubag Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian Badan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

1. Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha;
2. Pengelolaan barang/jasa;
3. Penyiapan bahan penyusunan kebijakan penataan organisasi; dan
4. Pengelolaan pelayanan administrasi kepegawaian.

2. Kepala Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Badan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

1. Penatausahaan keuangan; dan
2. Penyusunan pelaporan keuangan.

3. Kepala Sub Bagian Data dan Pelaporan

Kepala Sub Bagian data dan Pelaporan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan penyusunan program dan pelaporan badan. Untuk menyelenggarakan tugas dimaksud, kepala Sub Bagian data dan Pelaporan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. penyiapan bahan pengkoordinasian penyusunan program, monitoring, evaluasi dan pelaporan;
2. Pelaksanaan pengelolaan hubungan masyarakat;
3. Pengelolaan penyusunan perencanaan anggaran; dan
4. Pengelolaan situs web.

d. Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia

Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Pemerintah Kabupaten dan Bidang Pemerintahan dan Pendanaan Pembangunan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pemerintahan dan Pembangunan manusia mempunyai fungsi :

1. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra;
2. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, KB dan Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak;
3. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Kominfo, Sosial, Kesbang, Satpol, PMD, Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra

Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada

ayat (1), Kepala Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, Kebudayaan, Agama, Hukum dan Kesra; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, KB dan Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak

Kepala Sub Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, KB dan Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Kepala Sub Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, KB dan Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada Kepala Sub Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, KB dan Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pembangunan Kecamatan;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pembangunan Kecamatan; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bidang Kominfo, Sosial, Kesbang, Satpol, PMD, Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur

Kepala Sub Bidang Kominfo, Sosial, Kesbang, Satpol, PMD, Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia dalam melaksanakan perumusan kebijakan perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Pemerintah Kabupaten. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada Kepala Sub Bidang Kominfo, Sosial, Kesbang, Satpol, PMD, Kepegawaian dan Sumber Daya Aparatur mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis perencanaan dan evaluasi pembangunan lingkup Pemerintah Kabupaten;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan perencanaan dan evaluasi pembangunan lingkup Pemerintah Kabupaten; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

e. Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah

Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud Bidang Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah mempunyai fungsi :

1. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan;
2. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi;
3. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan

Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan

Daerah dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perencanaan dan Pendanaan; dan
3. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Kepala Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Pengendalian dan Evaluasi;

2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan

Kepala Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perencanaan Pengendalian Evaluasi Pembangunan Daerah dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Data dan Pelaporan Penelitian dan Pengembangan; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

f. Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam

Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Bidang Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam mempunyai fungsi:

1. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan;
2. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM; dan
3. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Kepala Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan

Kepala Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan. Untuk

menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertanian, Kelautan dan Ketahanan; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM

Kepala Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM;

2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UKM; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM

Kepala Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Perekonomian dan Sumber Daya Alam dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Parawisata, Infestasi dan UKM. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Parawisata, Infestasi dan UKM; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

g. Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan

Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan. Untuk

menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Kepala Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah;
2. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perhubungan dan Energi;
3. Perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
4. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

1. Kepala Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah

Kepala Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perumahan Permukiman, Tata Ruang PU Sumber Daya dan Pengembangan Wilayah; dan
3. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bidang Perhubungan dan Energi

Kepala Sub Bidang Perhubungan dan Energi mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perhubungan dan Energi. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Perhubungan dan Energi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Perhubungan dan Energi;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Perhubungan dan Energi; dan

3. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah

Kepala Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Bidang Infrastruktur dan Kewilayahan dalam melaksanakan perumusan kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan petunjuk teknis pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah;
2. Penyiapan bahan perumusan dan pengkoordinasian kebijakan pengelolaan data, perencanaan, dan evaluasi pembangunan lingkup Sub Bidang Pertahanan Lingkungan Hidup dan Penanggulangan Bencana Daerah; dan
3. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Visi Misi

Visi yang ingin dicapai oleh Bappeda Kabupaten Halmahera Timur Tahun 2013-2017 adalah : *Terwujudnya Perencanaan yang Akuntabel dan Partisipatif*

Makna visi di atas :

Akuntabel adalah instrumen yang menunjukkan prinsip-prinsip perencanaan yang efisien, efektif, reliable, dan prediktibel.

Partisipatif adalah Menempatkan masyarakat sebagai pelaku perencanaan pembangunan wilayahnya sekaligus sebagai penentu pembangunan.

Misi yang akan dilaksanakan oleh seluruh jajaran organisasi Bappeda Kabupaten Halmahera Timur untuk pencapaian visi di atas, yaitu:

1. Menyusun rencana pembangunan yang berkualitas dan akuntabel berbasis kebutuhan masyarakat.
2. Melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja pelaksanaan rencana pembangunan serta kajian dan evaluasi kebijakan yang berkualitas terhadap permasalahan pembangunan sebagai masukan bagi proses perencanaan berikutnya dan atau perumusan kebijakan pembangunan di berbagai bidang.
3. Melakukan koordinasi yang efektif terutama koordinasi dalam menjalankan fungsi koordinasi antar-SKPD.

Tujuan & Sasaran

Tujuan dan sasaran yang menjadi dasar penyusunan pelayanan kinerja Bappeda Kabupaten Halmahera Timur tahun 2011-2015 sebagai berikut :

Tujuan I : Terwujudnya rencana pembangunan yang berkualitas, akuntabel dan berbasis masyarakat

Sasaran :

1. Tercapainya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi antarwilayah, antar ruang dan antar waktu, dan antarfungsi SKPD. Adanya optimalisasi peran dan partisipasi masyarakat dan proses pembangunan.
2. Indikator Kinerja : Jumlah pedoman/panduan/ petunjuk teknis lingkup perencanaan pembangunan daerah yang disusun berdasarkan kaidah-kaidah akademik dan menjadi rujukan SKPD.

Tujuan II : Terwujudnya pelaksanaan pembangunan yang sesuai dengan perencanaan yang berkualitas

Sasaran :

1. Adanya keterkaitan yang erat antara perencanaan, penganggaran pelaksanaan dan pengawasan yang diukur dari indikator.
2. Tercapainya penggunaan sumberdaya secara efisien, efektif, berkeadilan dan berkelanjutan

Indikator Kinerja : Jumlah dokumen perencanaan kinerja dan pelaporan Bappeda yang disusun secara jelas, komprehensif, terpadu, rasional, dan tepat waktu.

Tujuan III : Terwujudnya koordinasi yang efektif antar SKPD dalam terwujudnya tujuan pembangunan di Kabupaten Halmahera Timur

Sasaran :

1. Tercapainya perencanaan pembangunan yang terarah dan terukur sehingga tepat waktu dan sasaran

2. Sinegritas antar program dan kegiatan di masing-masing SKPD

Indikator Kinerja : Jumlah SKPD yang mampu menyusun Renstra dan Renja tahunan secara jelas, komprehensif, terpadu, rasional, dan tepat waktu.

-Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur. Peneliti menyebar 50 kuisisioner, yang semuanya dijadikan data penelitian. Tingkat pengambilan 100% dikarenakan semua kuisisioner dikembalikan kepada semua peneliti. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja.

a. Jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, tabel dibawah ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagai besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 (78%) responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 (22%) responden.

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	laki-laki	39	78 %
2	Perempuan	11	22 %
	Total	50	100 %

Sumber : hasil pengelolaan data primer 2018

b. Umur

Berdasarkan usia responden, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur > 31 tahun yaitu sebanyak 25 50% responden, dilanjutkan umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 20% responden, dan berumur kurang dari 25 tahun terdapat dalam penelitian ini

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	31-40 tahun	25	50 %
2	41-50 tahun	10	20 %
3	Diatas 50 tahun	15	30 %
	Total	50	100 %

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, 2018

c. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, tabel berikut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagai besar telah menempuh pendidikan S-2 yaitu sebanyak 28 56 (%) responden, pendidikan S3 sebanyak 2 (4%) responden dan pendidikan S 1 sebanyak 20 (40%) responden,

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Strata-1 (S1)	20	40 %
2	Strata -2 (S2)	28	56 %
3	Strata-3 (S3)	2	4 %
	Total	50	100 %

Sumber : Hasil pengelolaan data primer, 2018

d. Masa Kerja

Berdasarkan tabel berikut menunjukan bahwa responden, dalam penelitian ini telah bekerja selama 5-10 tahun 6 responden, bekerja selama 11-12 tahun sebanyak 11 responden, bekerja 21-30 tahun sebanyak 24 tahun responden dan yang bekerja selama 31-35 tahun sebanyak responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	50-10 tahun	6	12 %
2	11-12 tahun	11	22 %
3	21-30 tahun	24	48 %
4	31-35 tahun	9	18 %
	Total	50	100 %

Sumber :Hasil pengelolaan data primer, 2018

B. Deskripsi Variabel penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Sebelum membahas pembuktian hipotesis, secara deskriptif akan dijelaskan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Disiplin kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja selanjutnya ditransformasi menjadi 11 pernyataan, hasil pengukurannya dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel 4.5.
Presepsi responden terhadap variabel Disiplin kerja

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
DK1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi pegawai	66,3		14,6			4,54
DK2	Sistem pendataan kehadiran instansi sudah efektif	58,5		7,3			4,51
DK3	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota	56,1		9,8			4,46
DK4	pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik	43,9		17,1			4,27
DK5	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya	43,9		43,9			4,39

DK6	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan	68,3	14,6	4,54
DK7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan	58,5	7,3	4,51
DK8	pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi	56,1	9,8	4,46
DK9	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan	43,9	17,1	4,27
DK10	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	2,4	9,8	4,39
DK11	Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja	41,6	14,6	4,27

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel disiplin kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 50 responden terhadap item-item variabel DK1 sebesar 4,54, DK2 4,51, DK3 4,46, DK4 4,27, DK5 4,39, DK6 4,54, DK7 4,51, DK8 4,46, DK9 4,27, DK10 4,39, DK11 4,27.

2. Komitmen Organisasi

Luthans (2006:249) mendefinisikan bahwa “komitmen organisasional sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Tabel 4.6.
Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
KO1	Saya bersedia untuk bekerja lebih dari yang diharapkan agar organisasi ini menjadi sukses	63,4		19,3			4,44
KO2	Saya akan menceritakan keteman-Teman saya bahwa organisasi ini besar Dan baik untuk tempat bekerja	68,3		19,5			4,49
KO3	Ditempat saya bekerja sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan saya	53,7		12,2			4,41
KO4	Instansi atau kantor saya peduli terhadap pendapat dan ide-ide saya	53,7		14,6			4,39
KO5	Saya merasa nilai hidup saya sama Dengan nilai organisasi	41,5		19,3			4,22
KO6	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya bagian dari organisasi ini	2,4		14,6			4,29
KO7	Saya bersedia juga bekerja di organisasi yang berbeda asalkan jenis pekerjaannya sama	36,6		19,5			4,17
KO8	Organisasi ini memberi inspirasi kepada Saya untuk berkinerja yang baik	68,3		17,1			4,51
KO9	Organisasi ini memberi sedikit perubahan Kepada saya saat ini, maka saya mau Meninggalkan organisasi ini	53,7		12,2			4,41
KO10	Saya senang bekerja di organisasi ini Lebih dari yang saya harapkan pada saat Saya mulai bekerja di organisasi ini	53,7		12,2			4,41
KO11	Saya merasa tidak ada yang diharapkan Untuk bekerja lama di organisasi ini	43,9		19,5			4,24
KO12	Saya sering merasa sulit untuk setuju Dengan kebijakan penting organisasi ini Berkaitan dengan karyawan	41,5		12,2			4,34

KO13	Saya peduli dengan masa depan organisasi ini.	39,0	19,5	4,20
KO14	Bagi saya ini adalah organisasi yang terbaik, tempat saya bekerja	43,9	12,2	4,37
KO15	Saya merasa salah mengambil keputusan Untuk bekerja di organisasi ini	41,5	17,1	4,24

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel disiplin kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 50 responden terhadap item-item variabel KO1 sebesar 4,44, KO2 sebesar 4,49, KO3 sebesar 4,41, KO4 sebesar 4,39, KO5 sebesar 4,22, KO6 sebesar 4,29 KO7 sebesar 4,17 KO8 sebesar 4,51, KO9 sebesar 4,41, KO10 sebesar 4,41, KO11 sebesar 4,24 KO12 sebesar 4,34 KO13 sebesar 4,37, KO15 sebesar 4,24.

3. Balas Jasa

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Sejalan dengan pengertian kompensasi atau balas jasa menurut Malayau s.p Hasibuan (

2006) adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan aung yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Tabel 4.7.
Variabel Balas Jasa

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
BJ1	Reward /balas jasa yang diberikan bagi pegawai yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya	63,4		17,1			4,46
BJ2	Pegawai yang menjalankan proses pekerjaan Reward/bals jasa yang diperoleh meningkatkan harga diri dan posisi saat ini	56,1		17,1			4,44
BJ3	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas di Bappeda kabupaten halmahera timur	48,8		19,5			4,29
BJ4	Penghargaan akan diberikan oleh rekan sekerja saya, bila berhasil dalam suatu pekerjaan, baik berupa uang maupun berupa barang	39,0		17,1			4,22
BJ5	Pengakuan akan diberikan atasan, apabila pegawai yang menjalankan tugas sukses melaksanakan suatu pekerjaan	36,6		12,2			4,24

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel disiplin kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 50 responden terhadap item-item variabel BJ1 sebesar 4,46, BJ2 sebesar 4,44, BJ3 sebesar 4,29, BJ4 sebesar 4,22, BJ5 sebesar 4,24.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai : Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2013:309). Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi. Sejalan dengan pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002: 160) menyatakan: “kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Tabel 4.8.
Variabel Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan/Pertanyaan	Persepsi Responden (%)					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
KP1	Selamabekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	68,3		14,6			4,54
KP2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	58,5		7,3			4,51
KP3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik	56,1		9,8			4,46
KP4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	43,9		17,1			4,27
KP5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi			9,8	2,4		4,39

KP6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	41,5	14,6	4,27
-----	---	------	------	------

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka tanggapan responden terhadap item-item variabel disiplin kerja dapat dideskripsikan sebagai berikut, rata-rata komposisi jawaban dari 50 responden terhadap item-item variabel KP1 sebesar 4,54, KP2 sebesar 4,51 KP3 sebesar 4,46, KP4 sebesar 4,27, KP5 sebesar 4,39, KP6 sebesar 4,27.

C. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Spearman correlation* dan perhitungan menggunakan SPSS 24 *for windows*. Syarat minimum yang digunakan untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r_{hitung} \geq r_{kritis}$ dimana $r_{kritis} = 0.3$. suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukur. Untuk hasil perhitungan *Spearman correlation (output-nya)* sebagaimana terlampir, Uji Validitas dilakukan dengan mempergunakan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil uji disajikan dalam Tabel sebagai berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	r-tabel	Simpulan
Displin Kerja			
DK1	0,38	0,3	Valid
DK2	0,391	0,3	Valid

DK3	0,362	0,3	Valid
DK4	0,45	0,3	Valid
DK5	0,42	0,3	Valid
DK6	0,38	0,3	Valid
DK7	0,391	0,3	Valid
DK8	0,362	0,3	Valid
DK9	0,45	0,3	Valid
DK10	0,42	0,3	Valid
DK11	0,42	0,3	Valid
Komitmen Organisasi			
KM1	0,386	0,3	Valid
KM2	0,381	0,3	Valid
KM3	0,405	0,3	Valid
KM4	0,314	0,3	Valid
KM5	0,35	0,3	Valid
KM6	0,38	0,3	Valid
KM7	0,563	0,3	Valid
KM8	0,389	0,3	Valid
KM9	0,388	0,3	Valid
KM10	0,319	0,3	Valid
KM11	0,372	0,3	Valid
KM12	0,342	0,3	Valid
KM13	0,459	0,3	Valid
KM14	0,323	0,3	Valid
KM15	0,377	0,3	Valid
Balas Jasa			
BJ1	0,587	0,3	Valid
BJ2	0,655	0,3	Valid
BJ3	0,696	0,3	Valid
BJ4	0,623	0,3	Valid
BJ5	0,439	0,3	Valid
Kinerja Pegawai			
KP1	0,301	0,3	Valid
KP2	0,303	0,3	Valid
KP3	0,341	0,3	Valid
KP4	0,342	0,3	Valid

KP5	0,432	0,3	Valid
KP6	0,395	0,3	Valid

Sumber: output SPSS 24

Berdasarkan table diatas dapat diliha bahwa ada pernyataan yang tidak valid yang terdiri dari 2 pernyataan, dan sisanya dikatakan valid dikarenakan Syarat minimum yang digunakan untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r_{hitung} \geq r_{kritis}$ dimana $r_{kritis} = 0.3$, dan 47 valid dikarenakan lebihh besar daripada 0,3

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS, derajat signifikansi diukur dengan menggunakan Crobach Alpha, jika Crobach Alpha lebih besar dari 0,6 berarti instrument yang digunakan reliable (handal), hasil pengujian disajikan dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variable adalah reliable (handal), sampel yang digunakan dalam pengujian ini sama dengan pada uji Validitas, jika peengujian menunjukkan nilai yang handal (reliable), maka instrument digunakan dalam mengumpulkan data primer dari 50 responden

Variabel	Koofesien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Displin Kerja	0.614	0,6	Reliabel
Balas jasa	0,62	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,674	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.618	0,6	Reliabel

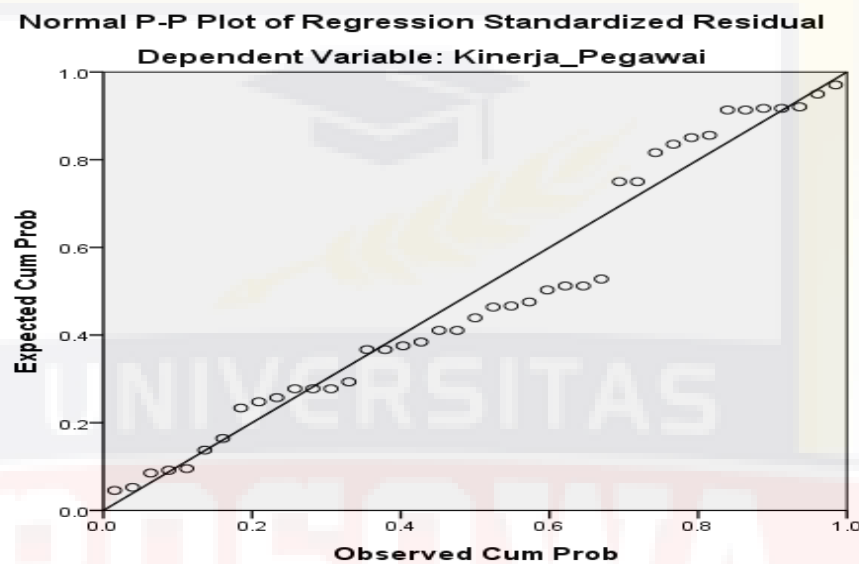
Sumber: Output SPSS 24

2. Pengujian Asumsi klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Asumsi Normalitas dapat dilihat melalui *normal P-P Plot* sebagai berikut :

Gambar 4.2 Hasil uji asumsi normalitas melalui *normal P-P plot*



Sumber: Output SPSS 24

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *Normal P-P Plot* menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal walaupun beberapa titik-titik agak menjauh di garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model tersebut telah memenuhi syarat asumsi normalitas

b. Hasil Uji Heterodaksitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterorkedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang homoskedstisitas atau tidak terjadiheterkodesititas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpunan data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang, dan besar, Ghozali (2013:28)

Tabel 4.9.
Hasil Uji Heterodaksitas

Model	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	- 165	091		1.800	080
Disiplin_Kerja	142	051	1.015	2.794	208
Komitmen Organisasi	- 098	045	- 790	- 2.175	136

Sumber : Data diolah SPSS 24

Uji Glejser yaitu meregresikan absolute residual dengan masing-masing variabel independen, Jika pada uji t nilai signifikan antara variabel independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolerinitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF lebih kecil dari 10, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas

Tabel 4.10

Uji Multikolerinitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Displin Kerja (X1)	.162	6.158
Komitmen Organisasi (X2)	.162	6.158

Sumber : SPSS 24

Dari hasil output di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

d. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variable; bebas secara parsial terhadap variable terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji parsial (Uji-t)

Tabel 4.11.

Hasil Uji Hipotesis 1 dan 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.061	.175		.348	.730
	Disiplin_Kerja	.492	.097	.464	5.050	.000
	Komitmen_Organisasi	.498	.086	.530	5.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

1. Pengujian Model I

- a. Untuk Hipotesis (H1), diperoleh $p = 0.000$ lebih kecil dari 0.005 , nilai t -Tabel untuk t_{45} ialah 1.679 . oleh karena itu b_1 memiliki signfikansi $p < 0.005$, dan t -hitung $> t$ -tabel, atau $5.050 > 1.679$, maka Displin kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian diterima

- b. Untuk Hipotesis (H2), diperoleh $p = 0.000$ lebih kecil dari 0.005 , nilai t-Tabel untuk t_{45} ialah 1.679 . oleh karena itu b_1 memiliki signifikansi $p < 0.005$, dan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $5.769 > 1.679$, maka Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian diterima

2. Pengujian Model II

Lebih lanjut diperoleh persamaan pengaruh variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi menurut *Model Summary* sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.908	.063972567100000

a. Predictors: (Constant), InteraksiKO_BJ, Komitmen_Organisasi, Balas_Jasa

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Nilai R² pada regresi pertama sebesar $0,948$ atau $94,8\%$, sedangkan setelah ada persamaan regresi nilai R² menurun menjadi $0,915$ atau $91,5\%$, dengan melihat hasil diatas dapat disimpulkan bahwa adanya Balas jasa (Variabel Moderating) akan dapat memperkuat hubungan Komitmen organisasi dan balas jasa terhadap kinerja pegawai

- **Pengujian R² (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini dicari untuk

mengetahui seberapa besar perubahan dari skeptisme profesional auditor yang dapat dijelaskan dari kompetensi auditor

Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen, Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 5.8: Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	.049439462100000

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas diketahui *R Square* sebesar 0,948, Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa variable Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan disiplin kerja sebesar sebesar 94,8%, sedangkan Kinerja Pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 5,2% (100% - 94,8%).

- **Pengujian Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Dalam penelitian ini, dilakukan dengan melihat hasil perhitungan SPSS Anova yang membandingkan Mean

Square dari regresi dan Mean Square dari residual sehingga didapatkan hasil yang dinamakan Fhitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara tidak bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 : Pengujian Simultan

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.688	2	.844	345.218	.000 ^b
	Residual	.093	38	.002		
	Total	1.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

Uji f dapat dilihat pada tabel diatas yaitu pada nilai f dengan nilai df = 50 maka f_{tabel} diperoleh yaitu 2,34. Atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $345.218 > 2.34$. Maka Hipotesis diterima yang berarti Komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikansi terhadap kinerja pegawai. Dengan ini berarti sikap disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, semakin tinggi sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh kinerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). dan Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Hasil penelitian Junaidi akbar (2013) dengan Disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten 67 Demak. Dengan bantuan alat analisis regresi berganda. Dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten 67 Demak.

2. Pengaruh balas jasa terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Memari, (2013) penelitian ini lebih menganalisis hubungan disiplin kerja dan reward terhadap pegawai di Bank Meli di Kurdistan Iran. Dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, hasil penelitiannya menunjukkan balas jasa berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bappeda kabupaten halmahera timur. Pegawai yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha

meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian Diana sulianti (2009) dengan judul pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT perkebunan nusantara III. Hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan alat analisis regresi berganda



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi dan balas jasa terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur, menghasilkan beberapa simpulan yang terkait dengan tujuan penelitian antara lain:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bappeda kabupaten halmahera timur, sehingga dapat dijelaskan apabila seorang pegawai memiliki sikap disiplin kerja yang baik maka kinerjanya akan meningkat dan memberikan pengaruh positif bagi kinerjanya
2. Balas jasa berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Kabupaten Halmahera Timur
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bappeda kabupaten halmahera timur. Pegawai yang komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut

1. Penelitian ini selanjutnya sebaiknya menambah cakupan sampel penelitian, dengan memperluas wilayah dan lebih utama kepada pegawai bappeda
2. Kinerja pegawai menjalankan tugas nya harus sesuai denagn standar profesi yang sudah dicantumkan dalam sertiap pekerjaan, sehingga tidak bertindak menurut keinginan dan kepentingan pribadi saja
3. Dengan memberikan balas jasa kepada para pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kamis, Ruslan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Guru: Dalam Perspektif Organisasi Pembelajar (Studi pada Sekolah Dasar (SD) di Kota Ternate). Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya
- Abdullah, Iqra, Rozeyta Omar, AndYahya Rashid. 2013. Effect off Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan. Middle-East Journal Of Scientific Research 18 (6): 759-766, 2013*
- Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C.A. 1997, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, p.538351
- Amstrong micheal.2011. Reward Management. Edisi ke 3.jakarta*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemenpenelitian*. Jakarta :RinekaCipta.
- Edy Sutrisno (2016:199) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta
- Darlisman Dalmy.2009. Pengaruh Sdm, Komitmen Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan Reward Sebagai Variabel Noderating Pada Inspektorat Prrovinsi Jambi. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Dessler, Gary. 2010. *ManajemenSumberDayaManusia*. Indeks. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisiketiga. BP. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, 20012, *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Pertama*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, Intan Ratna dan Siti Rahmawati. 2010. Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rodakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Memari, Negin, Omid Mahdieh, and Ahmad Barati Marnani. 2013. *The Impact Of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A Study Of Meli Bank". Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business September 2013 Vol 5, No 5*
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Nancy L. PiohHendra N. Tawas. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa) Vol.4 No. 2016.
- Qaisar, Muhammad Usman, Muhammad Safdar Rehman, Ipma-Cp And Muhammad Suffyan. 2012. *Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications For Human Resource Strategy. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol 3, No 11, March 2012*
- RiduandanEngkos A. K. 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path analysis)*. Cetakan pertama. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik, edisi kedua*. PT. Raja grafindopersada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 20012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja grafindopersada

Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behaviour, tenth edition*. Prentice-hall New Jersey. Drs. Benyamin Molan (alih bahasa) Perilaku organisasi, edisi kesepuluh. Indeks, Jakarta

Sekaran, Uma. 2010. *Research Methods .For Business : A skill Building Approach. Second edition. Jhon & Sons. Inc. New York.*

Siagian, Sondang P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry.11.Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE, YKPN: Yogyakarta

Silalahi, U. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan kesatu. Unpar. Bandung.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Lembaga penerbit fakultas ekonomi universitas indonesia. Jakarta

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey, Edisi Revisi*. Jakarta : LP3ES

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Steers, Richard M. 1990. *Efektifitas organisasi: Kaidah Perilaku*. Alih bahasa: Magdalena. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan keenam. Bandung. Alfabeta. Bandung.

-----, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi ke-13. Alfabeta. Bandung

-----, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada,
Yth. Bapak/Ibu Pegawai Bappeda Kabupaten Halmahera Timur
Di,-
Tempat

Dengan Hormat.

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister, maka saya bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Hasna Abdul Rahman

A. PETUNJUK PENGISIAN

- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan berikut ini dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan member tanda cek (√) pada kotak yang telah disediakan.
- Jawablah pernyataan dan atau pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi saat ini.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. **Nama Responden** :
2. **Jumlah Beban Kerja** :
3. **Jenis Kelamin**
 - Pria Wanita
4. **Usia**
 - 20 – 25 Tahun 31 – 40 Tahun > 50
 - 26 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
5. **Status Kepegawaian**
 - ASN Honorer
6. **Tingkat Pendidikan**
 - S1 S2 S3

C. DAFTAR PERNYATAAN

- Pada bagian ini, anda diminta membubuhkan tanda cek (√), pada alternative jawaban yang menurut anda sesuai dengan opini anda.

Keterangan

SIMBOL	KATEGORI	NILAI/BOBOT
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan harus efektif bagi pegawai					
2	Sistem pendataan kehadiran instansi sudah efektif					
3	Mendapatkan libur satu hari setelah melaksanakan pekerjaan diluar kota					
4	pegawai dituntut untuk bekerja dengan baik					
5	Setiap pegawai harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya					
6	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan					
7	Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan					
8	pegawai siap dimutasikan apabila target pekerjaan tidak dapat dipenuhi					
9	Suasana kerja mempengaruhi Anda dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Alat bantu / fasilitas pendukung diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan					
11	Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

KODE	INSTRUMEN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia untuk bekerja lebih dari yang diharapkan agar organisasi ini menjadi sukses					
2	Saya akan menceritakan keteman-Teman saya bahwa organisasi ini besar Dan baik untuk tempat bekerja					
3	Ditempat saya bekerja sungguh-sungguh memperhatikan kesejahteraan saya					
4	Instansi atau kantor saay peduli terhadap pendapat dan ide-ide saya					
5	Saya merasa nilai hidup saya sama Dengan nilai organisasi					
6	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya bagian dari organisasi ini					
7	Saya bersedia juga bekerja di organisasi yang berbeda asalkan jenis pekerjaannya sama					
8	Organisasi ini member inspirasi kepada Saya untuk bekerja yang baik					
9	Organisasi ini member sedikit perubahan Kepada saya saat ini, maka saya mau Meninggalkan organisasi ini					
10	Saya senang bekerja di organisasi ini Lebih dari yang saya harapkan pada saat Saya mulai bekerja di organisasi ini					
11	Saya merasa tidak ada yang diharapkan Untuk bekerja lama di organisasi ini					
12	Saya sering merasa sulit untuk setuju Dengan kebijakan penting organisasi ini Berkaitan dengan karyawan					
13	Saya peduli dengan masa depan organisasi ini.					
14	Bagi saya ini adalah organisasi yang terbaik, tempat saya bekerja					
15	Saya merasa salah mengambil keputusan Untuk bekerja di organisasi ini					

VARIABEL BALAS JASA

NO	INSTRUMEN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Reward /balas jasa yang diberikan bagi pegawai yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan beban kerjanya					
2	Pegawai yang menjalankan proses pekerjaan Reward/bals jasa yang diperoleh meningkatkan harga diri dan posisi saat ini					
3	Saya diberi kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas di Bappeda kabupaten halmahera timur					
4	Penghargaan akan diberikan oleh rekan sekerja saya, bila berhasil dalam suatu pekerjaan, baik berupa uang maupun berupa barang					
5	Pengakuan akan diberikan atasan, apabila pegawai yang menjalankan tugas sukses melaksanakan suatu pekerjaan					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
2	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					

LAMPRAN 2 : TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 5	DK 7	DK 8	DK 9	DK 10	DK 11	Disiplin Kerja
1	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4,4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,2
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,8
4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4,2
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4,8
6	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4,2
7	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4,5
8	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4,1
9	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,2
10	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	3	4,3
11	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4,3
12	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4,2
13	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4,4
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4,5
15	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4,5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,9
17	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4,5
18	5	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	4,1
19	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4,4
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2
21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4,6
22	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4,5
23	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4,3
24	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	4	4,2
25	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4,5
26	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4,5
27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4,5
28	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4,1
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4,8
30	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4,5
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,5
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4,6
33	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4,4
34	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4,5
35	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4,6
36	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4,4
37	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4,5
38	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4,3
39	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4,6
40	4	4	4	4	6	4	4	4	4	6	5	4,5
41	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4,5

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	Komitmen Organisasi
3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4,3
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,1
5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4,7
5	5	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4,1
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4,7
3	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4,0
3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4,4
5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4,1
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4,1
5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	4,1
3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4,2
3	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4,1
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4,3
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,5
5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4,5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4,8
5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4,3
5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	4,2
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4,3
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4,1
5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4,5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4,4
5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4,1
5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4,1
5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4,5
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4,2
5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4,3
3	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	4,0
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,7
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4,5
5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,6
4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4,3
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4,5
3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,6
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,3
5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4,6
3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4,2
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4,7
4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	6	5	6	5	4,6
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4,3

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

BJ 1	BJ 2	BJ 3	BJ 4	BJ 5	Balas Jasa
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	5	3	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4,6
5	5	3	4	4	4,2
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4,8
5	5	5	5	4	4,8
5	5	5	5	4	4,8
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	4,2
5	5	5	4	3	4,4
4	5	5	4	4	4,4
5	5	5	4	4	4,6
5	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3,8
5	4	4	5	3	4,2
3	3	3	4	5	3,6
4	4	4	4	5	4,2
5	4	3	3	4	3,8
3	3	3	4	4	3,4
5	2	5	3	5	4
5	4	5	3	5	4,4
5	4	4	4	3	4
3	4	5	4	4	4
5	4	4	3	5	4,2
5	5	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4,4
3	4	5	4	5	4,2
5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	4,2
5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	5	4,2
5	5	5	5	4	4,8
5	5	3	5	4	4,4
3	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Kinerja Pegawai
5	4	4	4	5	4	4,3
4	4	4	5	4	4	4,2
5	5	5	5	4	5	4,8
5	3	5	3	5	4	4,2
5	5	5	5	4	5	4,8
3	4	4	5	5	4	4,2
3	5	5	5	5	4	4,5
5	4	4	3	4	5	4,2
4	4	4	5	4	4	4,2
5	5	3	4	5	3	4,2
3	3	5	5	5	5	4,3
3	5	4	5	4	4	4,2
5	5	5	3	4	4	4,3
5	5	5	4	4	4	4,5
5	4	3	5	5	5	4,5
5	5	5	5	5	4	4,8
5	5	3	5	5	3	4,3
5	3	4	3	5	5	4,2
5	5	5	3	4	4	4,3
5	4	4	4	4	4	4,2
5	4	5	5	5	3	4,5
5	5	5	4	4	4	4,5
5	5	5	4	3	3	4,2
5	5	5	3	3	4	4,2
5	5	4	5	3	5	4,5
5	5	5	4	4	3	4,3
5	5	5	4	4	4	4,5
3	5	3	5	4	5	4,2
5	5	5	4	5	5	4,8
4	4	4	5	5	5	4,5
4	4	5	4	5	5	4,5
5	5	4	4	5	5	4,7
4	4	5	4	5	4	4,3
5	5	5	4	4	4	4,5
5	4	5	4	5	5	4,7
4	5	4	5	4	4	4,3
5	4	5	3	5	5	4,5
3	5	5	5	3	5	4,3
5	5	4	5	4	5	4,7
4	4	4	4	6	5	4,5
5	5	5	4	4	3	4,3

LAMPIRAN 3**ANALISIS DESKRIPTIV**

DESCRIPTIVES VARIABLES=DK1 DK2 DK3 DK4 DK5 DK6 DK7 DK8 DK9 DK10 DK11 KO1 KO2 KO3 KO4
KO5 KO6 KO7

KO8 KO9 KO10 KO11 KO12 KO13 KO14 KO15 BJ1 BJ2 BJ3 BJ4 BJ5 KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6

/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV MIN MAX.

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
DK1	41	3	5	186	4.54	.745
DK2	41	3	5	185	4.51	.637
DK3	41	3	5	183	4.46	.674
DK4	41	3	5	175	4.27	.742
DK5	41	3	6	180	4.39	.703
DK6	41	3	5	186	4.54	.745
DK7	41	3	5	185	4.51	.637
DK8	41	3	5	183	4.46	.674
DK9	41	3	5	175	4.27	.742
DK10	41	3	6	180	4.39	.703
DK11	41	3	5	175	4.27	.708
KO1	41	3	5	182	4.44	.808
KO2	41	3	5	184	4.49	.810
KO3	41	3	5	181	4.41	.706
KO4	41	3	5	180	4.39	.737
KO5	41	3	5	173	4.22	.759

KO6	41	3	6	176	4.29	.750
KO7	41	3	5	171	4.17	.738
KO8	41	3	5	185	4.51	.779
KO9	41	3	5	181	4.41	.706
KO10	41	3	5	181	4.41	.706
KO11	41	3	5	174	4.24	.767
KO12	41	3	6	178	4.34	.728
KO13	41	3	5	172	4.20	.749
KO14	41	3	6	179	4.37	.733
KO15	41	3	5	174	4.24	.734
BJ1	41	3	5	183	4.46	.778
BJ2	41	2	5	182	4.44	.743
BJ3	41	3	5	176	4.29	.782
BJ4	41	3	5	173	4.22	.725
BJ5	41	3	5	174	4.24	.663
KP1	41	3	5	186	4.54	.745
KP2	41	3	5	185	4.51	.637
KP3	41	3	5	183	4.46	.674
KP4	41	3	5	175	4.27	.742
KP5	41	3	6	180	4.39	.703
KP6	41	3	5	175	4.27	.708
Valid N (listwise)	41					

ANALISIS FREKUENSI

FREQUENCIES VARIABLES=DK1 DK2 DK3 DK4 DK5 DK6 DK7 DK8 DK9 DK10 DK11 KO1 KO2 KO3 KO4
KO5 KO6 KO7 KO8

KO9 KO10 KO11 KO12 KO13 KO14 KO15 BJ1 BJ2 BJ3 BJ4 BJ5 KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		DK8	DK9	DK10	DK11	KO1	KO2	KO3
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KO11	KO12	KO13	KO14	KO15	BJ1	BJ2
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		BJ3	BJ4	BJ5	KP1	KP2	KP3	KP4
N	Valid	41	41	41	41	41	41	41
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KP5	KP6
N	Valid	41	41
	Missing	0	0

Frequency Table

DK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	7	17.1	17.1	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
Total		41	100.0	100.0	

DK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.3	7.3	7.3
	4	14	34.1	34.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
Total		41	100.0	100.0	

DK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	14	34.1	34.1	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	16	39.0	39.0	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	18	43.9	43.9	53.7
	5	18	43.9	43.9	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	7	17.1	17.1	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.3	7.3	7.3
	4	14	34.1	34.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	14	34.1	34.1	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	16	39.0	39.0	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	18	43.9	43.9	53.7
	5	18	43.9	43.9	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

DK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	18	43.9	43.9	58.5
	5	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	7	17.1	17.1	36.6
	5	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	5	12.2	12.2	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	14	34.1	34.1	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	13	31.7	31.7	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	16	39.0	39.0	58.5
	5	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	18	43.9	43.9	58.5
	5	16	39.0	39.0	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

K07

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	18	43.9	43.9	63.4
	5	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

K08

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	6	14.6	14.6	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

K09

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	14	34.1	34.1	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	14	34.1	34.1	46.3
	5	22	53.7	53.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	15	36.6	36.6	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	18	43.9	43.9	56.1
	5	17	41.5	41.5	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	17	41.5	41.5	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	17	41.5	41.5	53.7
	5	18	43.9	43.9	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KO15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	17	41.5	41.5	58.5
	5	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BJ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	8	19.5	19.5	36.6
	5	26	63.4	63.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BJ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.4	2.4	2.4
	3	3	7.3	7.3	9.8
	4	14	34.1	34.1	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BJ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	13	31.7	31.7	51.2
	5	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BJ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	18	43.9	43.9	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.2	12.2	12.2
	4	21	51.2	51.2	63.4
	5	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6	14.6
	4	7	17.1	17.1	31.7
	5	28	68.3	68.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.3	7.3	7.3
	4	14	34.1	34.1	41.5
	5	24	58.5	58.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	14	34.1	34.1	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KP4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.1	17.1	17.1
	4	16	39.0	39.0	56.1
	5	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

KP5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	18	43.9	43.9	53.7
	5	18	43.9	43.9	97.6
	6	1	2.4	2.4	100.0
Total		41	100.0	100.0	

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	14.6	14.6
	4	18	43.9	58.5
	5	17	41.5	100.0
Total		41	100.0	100.0

LAMPIRAN 4**UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA**

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=DK1 DK2 DK3 DK4 DK5 DK6 DK7 DK8 DK9 DK10 DK11 Disiplin_Kerja
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Disiplin_Kerja
DK1	Pearson Correlation	.380
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	41
DK2	Pearson Correlation	.391
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	41
DK3	Pearson Correlation	.362
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	41
DK4	Pearson Correlation	.450
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	41
DK5	Pearson Correlation	.420
	Sig. (2-tailed)	.007

	N	41
DK6	Pearson Correlation	.380*
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	41
DK7	Pearson Correlation	.391*
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	41
DK8	Pearson Correlation	.362*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	41
DK9	Pearson Correlation	.450*
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	41
DK10	Pearson Correlation	.420*
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	41
DK11	Pearson Correlation	.420*
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	41
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5**UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI**

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12 KO13 KO14 KO15
Komitmen_Organisasi

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations
		Komitmen_Organisasi
KO1	Pearson Correlation	.386
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
KO2	Pearson Correlation	.381
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	41
KO3	Pearson Correlation	.405
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	41
KO4	Pearson Correlation	.314
	Sig. (2-tailed)	.046
	N	41
KO5	Pearson Correlation	.350
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	41
KO6	Pearson Correlation	.380
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	41
KO7	Pearson Correlation	.563

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
KO8	Pearson Correlation	.389 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	41
KO9	Pearson Correlation	.388
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	41
KO10	Pearson Correlation	.319
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	41
KO11	Pearson Correlation	.372
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	41
KO12	Pearson Correlation	.342
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	41
KO13	Pearson Correlation	.459 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	41
KO14	Pearson Correlation	.323
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	41
KO15	Pearson Correlation	.377 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	41
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

UJI VALIDITAS VARIABEL BALAS JASA

CORRELATIONS

/VARIABLES=BJ1 BJ2 BJ3 BJ4 BJ5 Balas_Jasa

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Balas_Jasa
BJ1	Pearson Correlation	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
BJ2	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
BJ3	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
BJ4	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	41
BJ5	Pearson Correlation	.439
	Sig. (2-tailed)	.030

	N	41
Balas_Jasa	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7**UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI**

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6 Kinerja_Pegawai
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations**Correlations**

		Kinerja_Pegawai
KP1	Pearson Correlation	.301
	Sig. (2-tailed)	.056
	N	41
KP2	Pearson Correlation	.303
	Sig. (2-tailed)	.054
	N	41
KP3	Pearson Correlation	.341
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	41
KP4	Pearson Correlation	.244
	Sig. (2-tailed)	.124
	N	41
KP5	Pearson Correlation	.224
	Sig. (2-tailed)	.159
	N	41
KP6	Pearson Correlation	.395

	Sig. (2-tailed)	.011
	N	41
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN 7**UJI RELIABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA**

RELIABILITY

```
/VARIABLES=DK1 DK2 DK3 DK4 DK5 DK6 DK7 DK8 DK9 DK10 DK11
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=CORR.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.614	.637	11

UJI RELIABILITAS VARIABEL BALAS JASA

RELIABILITY

/VARIABLES=BJ1 BJ2 BJ3 BJ4 BJ5

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.620	.608	5

LAMPIRAN 7

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

RELIABILITY

/VARIABLES=KO1 KO2 KO3 KO4 KO5 KO6 KO7 KO8 KO9 KO10 KO11 KO12 KO13 KO14 KO15

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.674	.672	15

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

RELIABILITY

/VARIABLES=KP1 KP2 KP3 KP4 KP5 KP6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=CORR.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.618	.621	6

LAMPIRAN 8**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai

/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Komitmen_Organisasi

/SAVE RESID.

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	.0494394621000 00

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.688	2	.844	345.218	.000 ^b
	Residual	.093	38	.002		
	Total	1.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.061	.175		.348	.730
	Disiplin_Kerja	.492	.097	.464	5.050	.000
	Komitmen_Organisasi	.498	.086	.530	5.769	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	.162	6.158
	Komitmen_Organisasi	.162	6.158

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin_Kerja	Komitmen_Organisasi
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.001	45.045	.86	.02	.07
	3	.000	126.524	.14	.98	.93

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.069646358000 000	4.86154174800 0001	4.40650406500 0000	.205402404000 000	41
Residual	- .0824898928000 00	.097020477100 000	- .000000000000 001	.048187627000 000	41
Std. Predicted Value	-1.640	2.215	.000	1.000	41
Std. Residual	-1.669	1.962	.000	.975	41

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 9**HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT RESIDUAL

/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Komitmen_Organisasi

/SAVE RESID.

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RESIDUAL

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 ^a	.186	.144	.02579

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: RESIDUAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.006	2	.003	4.355	.020 ^b
	Residual	.025	38	.001		
	Total	.031	40			

a. Dependent Variable: RESIDUAL

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.165	.091		-1.800	.080
	Disiplin_Kerja	.142	.051	1.015	2.794	.208
	Komitmen_Organisasi	-.098	.045	-.790	-2.175	.136

a. Dependent Variable: RESIDUAL

LAMPIRAN 10

HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Disiplin_Kerja Komitmen_Organisasi Balas_Jasa Kinerja_Pegawai

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Komitmen_Organisasi	Balas_Jasa
N		41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.429268293000 001	4.35121951200 0000	4.332
	Std. Deviation	.1990526340000 00	.224857679000 000	.4327
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.151	.181
	Positive	.166	.151	.181
	Negative	-.175	-.136	-.129
Test Statistic		.175	.151	.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.203 ^c	.119 ^c	.102 ^c

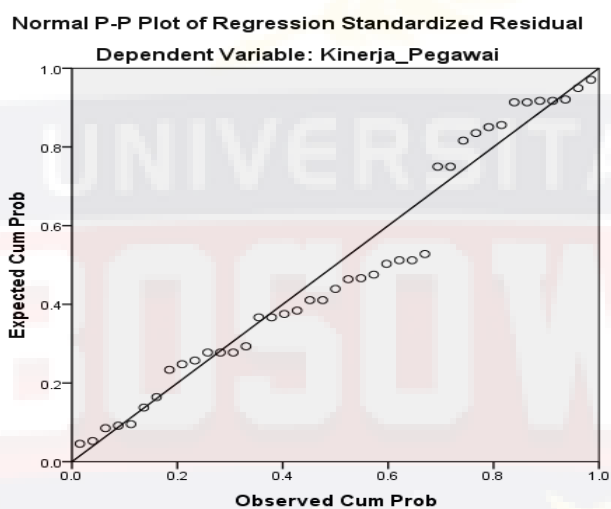
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja_Pegawai

N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.406504065000000
	Std. Deviation	.210979134000000

Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.172
	Negative	-.135
Test Statistic		.172
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094 ^a

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.



LAMPIRAN 11**HASIL UJI HIPOTESIS 1 DAN 3****PERSAMAAN REGRESI : $Y = a + bKO + bDK + e$**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai

/METHOD=ENTER Disiplin_Kerja Komitmen_Organisasi

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/SAVE RESID.

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.945	.049439462100000

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.688	2	.844	345.218	.000 ^b
	Residual	.093	38	.002		
	Total	1.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.061	.175		.348	.730
	Disiplin_Kerja	.492	.097	.464	5.050	.000
	Komitmen_Organisasi	.498	.086	.530	5.769	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI HIPOTESIS 2

PERSAMAAN REGRESI : $Y = a + bDK + bBJ + b\text{InteraksiDK_BJ} + e$

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai

/METHOD=ENTER Balas_Jasa Disiplin_Kerja InteraksiDK_BJ

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	InteraksiDK_BJ, Disiplin_Kerja, Balas_Jasa ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.950 ^a	.903	.895	.06825425730000 0
---	-------------------	------	------	----------------------

a. Predictors: (Constant), InteraksiDK_BJ, Disiplin_Kerja, Balas_Jasa

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.608	3	.536	115.063	.000 ^b
	Residual	.172	37	.005		
	Total	1.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), InteraksiDK_BJ, Disiplin_Kerja, Balas_Jasa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.175	3.086	.381	.706	
	Balas_Jasa	-.288	.732	-.591	-.394	.696
	Disiplin_Kerja	.738	.707	.696	1.043	.304
	InteraksiDK_BJ	.063	.168	.591	.377	.708

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

HASIL UJI HIPOTESIS 4

PERSAMAAN REGRESI : $Y = a + bKO + bBJ + b\text{InteraksiKO_BJ} + e$

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai

/METHOD=ENTER Komitmen_Organisasi Balas_Jasa InteraksiKO_BJ

/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)

/SAVE RESID.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	InteraksiKO_BJ, Komitmen_Organisasi, Balas_Jasa ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.957 ^a	.915	.908	.06397256710000 0
---	-------------------	------	------	----------------------

a. Predictors: (Constant), InteraksiKO_BJ, Komitmen_Organisasi, Balas_Jasa

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.629	3	.543	132.687	.000 ^b
	Residual	.151	37	.004		
	Total	1.780	40			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), InteraksiKO_BJ, Komitmen_Organisasi, Balas_Jasa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.763	2.435		-.724	.474
	Komitmen_Organisasi	1.432	.569	1.526	2.517	.016
	Balas_Jasa	.533	.569	1.094	.937	.355
	InteraksiKO_BJ	.126	.133	1.174	.946	.350

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai