

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA BINTARA DINAS PERSONEL PANGKALAN TNI ANGKATAN UDARA ADISUTJIPTO

Mochammad Yunus¹ dan A. Dirwan²

221173013@student.unsurya.ac.id¹ dan adirwan@unsurya.ac.id²

Mahasiswa dan Dosen Prodi Magister Manajemen Unsurya

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline, organizational commitment and work motivation on the performance of non-commissioned officers at the Adisutjipto Air Force Base. This research uses a quantitative approach, survey methods and path analysis. The population was 89 people, with a saturated sampling technique obtained 89 respondents. Data were analyzed using Excel and SPSS version 25. The results showed that: Work discipline had a direct positive and significant effect on work motivation of 0.381; Organizational commitment has a direct positive and significant effect on work motivation of 0.427; Work discipline has a direct positive and significant effect on performance of 0.460; Organizational commitment has a direct positive and significant effect on performance of 0.369; Work motivation has a direct positive and significant effect on the performance of Adisutjipto Air Force Dispersal Non-Commissioned Officers at 0.252.

Key words: *work discipline, organizational commitment, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Dispers Lanud Adisutjipto memiliki tugas pokok melaksanakan pelayanan personel di jajaran Lanud Adisutjipto di tuntut berkinerja tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, salah satunya dilaksanakan oleh bintangara Dispers Lanud Adisutjipto yang dituntut untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun realisasinya berdasarkan hasil penilaian penilaian kinerja pada tiap tahun belum mampu mencapai target yang ditentukan yaitu minimal mendapat nilai B (produktif). Hal ini ditunjukkan pada hasil penilaian kinerja beberapa bintangara mendapat nilai D (kurang produktif).

Untuk mencapai kinerja tinggi, bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dituntut untuk memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati seluruh peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Namun masih terdapat beberapa bintangara Dispers Lanud Adisutjipto yang tidak taat terhadap aturan waktu seperti masuk kerja, istirahat kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu. Bintangara tersebut tidak taat terhadap peraturan organisasi, yaitu cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan organisasi.

Beberapa bintangara Dispers Lanud Adisutjipto tidak loyal terhadap organisasi, terlihat tidak berkomitmen dengan nilai-nilai dan norma-norma organisasi, berpersepsi bahwa terdapat organisasi lain yang lebih baik daripada organisasi tempatnya bekerja, dan pengalaman bekerja di organisasi tidak menyenangkan, jaminan sosial dirasakan kurang, dan ada beberapa bintangara ingin mutasi dan tidak ingin pensiun di organisasi tempatnya bekerja sekarang. Fenomena ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi beberapa bintangara Dispers Lanud Adisutjipto tersebut tidak sesuai dengan harapan organisasi.

KAJIAN TEORITIK

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Sedangkan Colquitt et al. (2015: 33) yang menyatakan: “*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai-nilai yang terangkum pada tingkah laku pegawai baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Sedangkan Siswanto (2013:291) menyatakan: “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja diukur dengan dimensi dan indikator yang relevan. Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017:94) dimensi disiplin kerja meliputi: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2014: 714-715). Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi, yaitu: Komitmen afektif, Komitmen keberkelanjutan, Komitmen normatif (Sunyoto, 2015:53). Sedangkan Gibson et al. (2012:182) mengemukakan: “*Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals; (2) a feeling of involvement in organizational duties; and (3) a feeling of loyalty for the organization*”. Komitmen untuk sebuah organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) Perasaan loyalitas bagi organisasi.

Motivasi Kerja

Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit dalam Wibowo, 2017: 430). Menurut Hasibuan (dalam Notoatmodjo, 2010:125), motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi, antara lain: 1) mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan; 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya; 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan; 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan. Deci dan Ryan

(dalam Wirawan, 2014:690) mengemukakan *Self- Determination Theory (SDT)*, yaitu teori memotivasi menentukan diri dan memotivasi sebagai prediktor dari kinerja. Jenis motivasi tersebut yaitu: Motivasi Ekstrinsik yaitu terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas untuk alasan instrumental yaitu untuk imbalan, untuk menghindari hukuman, untuk meningkatkan nilai diri, atau untuk mencapai tujuan bermakna: 1) Motivasi ekstrinsik regulasi eksternal, 2) Motivasi ekstrinsik diregulasi introjeksi, 3) Motivasi Ekstrinsik teregulasi melalui identifikasi, 4) Motivasi Ekstrinsik regulasi terintegrasi; dan Motivasi Intrinsik, terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu menyenangkan..

Hipotesis Penelitian

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.
2. Diduga komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.
4. Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Metode yang digunakan adalah survei dan akan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Teknik sampling menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam kelompok populasi tersebut (Dirwan, 2021: 60).

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5. Masing-masing instrumen telah dilakukan uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif untuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data, sedangkan analisis inferensial untuk menguji persyaratan analisis dan hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas. Uji hipotesis dengan *software excell* dan SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kinerja	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
N		69	69	69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103.77	103.17	100.59	105.33
	Std. Deviation	8.259	9.673	6.886	9.523
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.058	.060	.102
	Positive	.064	.041	.034	.065
	Negative	-.098	-.058	-.060	-.102
Test Statistic		.098	.058	.060	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.071 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan hasil uji normalitas (one sample KS) diperoleh seluruh variabel pada *asyp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari Sig. tabel 0,05 sehingga seluruh distribusi variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel Hasil Uji Linearitas

Jalur	n	Sig. Dev From Linearity	Sig. Tabel (α)	Keterangan
X ₃ atas X ₁	69	0,995 ^{ns}	0.05	Linier
X ₃ atas X ₂	69	0,565 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₁	69	0,738 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₂	69	0,962 ^{ns}	0.05	Linier
Y atas X ₃	69	0,587 ^{ns}	0.05	Linier

Keterangan: ^{ns} = Linear

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil bahwa seluruh $F_{hit} > F_{tabel}$, dan seluruh nilai Sig. *Deviation from linearity* > Sig. Tabel ($\alpha = 0,05$), disimpulkan seluruhnya linear.

1. Uji Homogenitas

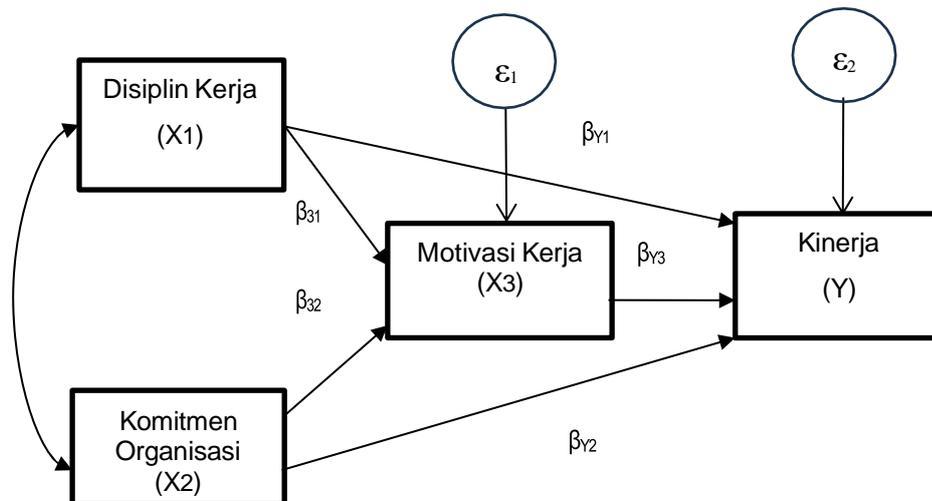
Tabel Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
Jalur	Levene Statistic	df1	df2	Sig.	Keterangan
X ₃ atas X ₁	.003	1	67	,953	Data homogen
X ₃ atas X ₂	.557	1	67	.458	Data homogen
Y atas X ₁	.185	1	67	.669	Data homogen
Y atas X ₂	.263	1	67	.610	Data homogen
Y atas X ₃	3.715	1	67	.058	Data homogen

Hasil uji homogenitas antara variabel eksogen terhadap variabel endogen seluruhnya diperoleh nilai Sig. Lavene test > 0,05 maka data homogen.

Model Struktural dan Matriks Antar Variabel

Model struktural analisis disiplin kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) ditampilkan pada Gambar

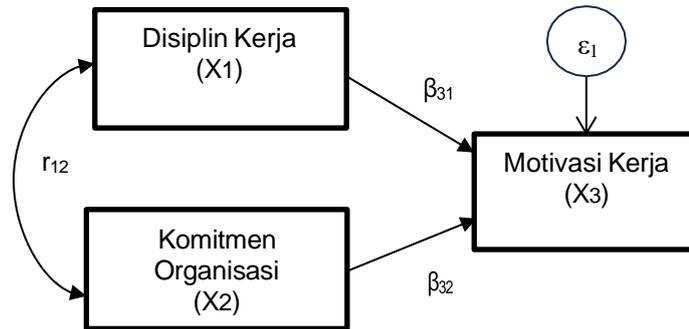


Gambar Model Struktural Hubungan Antar Variabel

Seluruh nilai korelasi antar variabel bertanda positif, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel pada model struktural pada Gambar. Selain itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut

s r₁₂ an pada $\alpha = 0,05$. Model substruktur 1 dan substruktur 2 seperti gambar

a. Model Hubungan Kausal Antar Variabel Sub Struktur 1



Gambar Konsep Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada Sub Struktur 1 terdiri atas variabel endogen X_3 dan dua variabel eksogen X_1 dan X_2 . Selanjutnya dilakukan perhitungan masing-masing koefisien jalur. Dari hasil pengolahan data ditampilkan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada tabel.

**Tabel Uji-t Sub Struktural 1 Pengaruh variabel X_1 & X_2 terhadap X_3
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.511	6.487		7.479	.000
	Disiplin Kerja	.279	.074	.381	3.757	.000
	Komitmen Organisasi	.553	.131	.427	4.209	.000

Dari tabel diketahui bahwa signifikansi kedua variabel eksogen terhadap variabel endogen (motivasi kerja) menunjukkan jalur signifikan, karena nilai thitung kedua variabel eksogen (disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel endogen (motivasi kerja) > ttabel 0,05, 69 (1,995).

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
β_{31}	.381	3.757	1,995	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{32}	.427	4.209	1,995	0,007 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

**Tabel Model
Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.525	.511	5.875

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

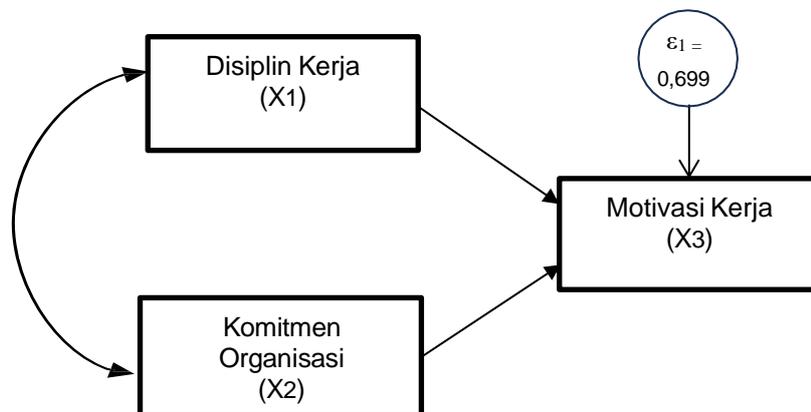
Dari nilai koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,511. Sisanya disebabkan faktor lain selain kedua variabel tersebut. Sedangkan besarnya koefisien residu $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2 \text{ adjusted}}$
 $= \sqrt{1 - 0,511} = \sqrt{0,489} = 0,699$ merupakan pengaruh variabel lain di luar X_1 dan X_2 . Dengan demikian persamaan sub struktur 1 adalah:

$$X_3 = \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$X_3 = 0,699 + 0,381 X_1 + 0,427 X_2$$

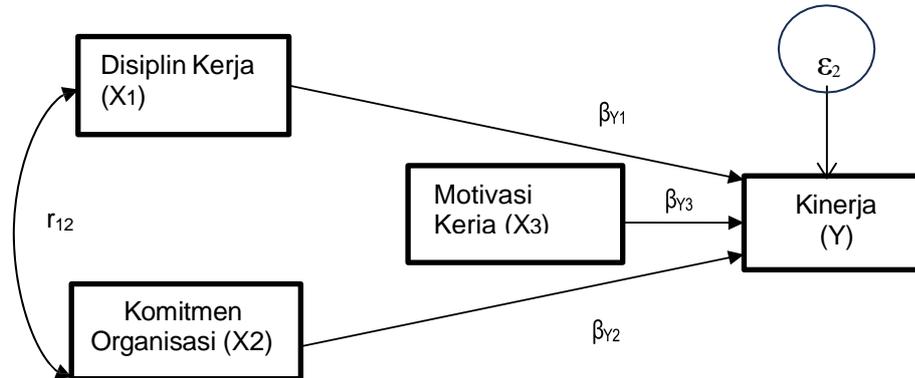
Variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh koefisien disiplin kerja dan koefisien komitmen organisasi dan koefisien variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diagram jalur untuk Sub Struktur 1 ditampilkan pada Gambar



Gambar Model Hubungan Kausal Pada Sub Struktur 1

b. Konsep Model Hubungan Kausal Antar Variabel pada Sub Struktur 2



Gambar Konsep Model Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu endogen yakni variabel kinerja (Y) dan tiga variabel eksogen yakni X1, X2, dan X3. Persamaan struktural sub struktural 2 yaitu:

$$Y = \epsilon_2 + \beta_{Y1}.X_1 + \beta_{Y2}.X_2 + \beta_{Y3}.X_3$$

Tabel Uji-t Sub Struktural 2 Pengaruh Variabel X₁, X₂, X₃ terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.531	7.551		-.335	.738
	Disiplin Kerja	.494	.086	.460	5.769	.000
	Komitmen Organisasi	.627	.158	.369	3.965	.000
	Motivasi Kerja	.347	.126	.252	2.758	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel menunjukkan bahwa ketiga koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen (kinerja) signifikan karena nilai thitung ketiga variabel eksogen (Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja) > ttabel pada 0,05

Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan & Uji Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Jalur	Koefisien Jalur	thitung	ttabel	Sig.	Ket.
β_{y1}	0.460	5,769	1,995	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{y2}	0,369	3,965	1,995	0,000 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
β_{y3}	0,252	2,758	1,995	0,007 (< 0,05)	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,601	6,642

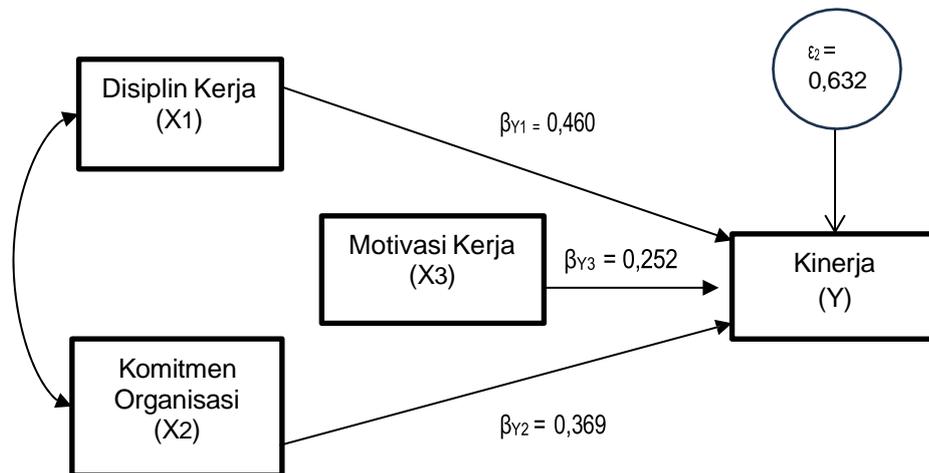
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Besarnya pengaruh variabel Kinerja (Y) dijelaskan oleh Disiplin Kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja adalah sebesar 0,601. Sedangkan besarnya koefisien residu $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,601} = \sqrt{0,399} = 0,632$ merupakan pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel eksogen. Persamaan Sub Struktur 2 adalah:

$$Y = 0,632 + 0,460 X_1 + 0,369 X_2 + 0,252 X_3$$

Variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh koefisien disiplin kerja, koefisien lingkungan kerja dan koefisien variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sedangkan diagram jalurnya dapat dilihat Gambar



Gambar Hubungan Kausal Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Hasil dari koefisien jalur substruktur 1 dan substruktur 2 berubah menjadi persamaan struktur sebagai berikut:

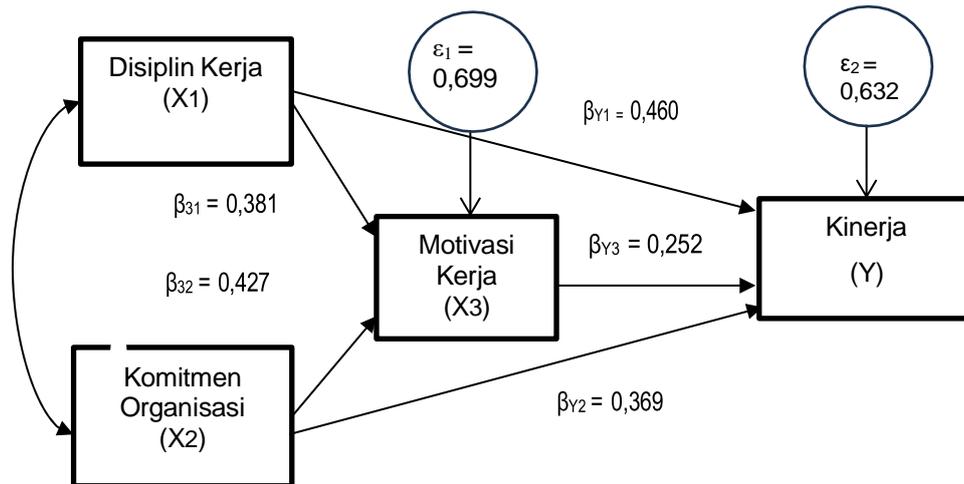
$$X_3 = \varepsilon_1 + \beta_{31} X_1 + \beta_{32} X_2$$

$$0,699 + 0,381 X_1 + 0,427 X_2$$

$$Y = \varepsilon_2 + \beta_{y1} X_1 + \beta_{y2} X_2 + \beta_{y3} X_3$$

$$0,683 + 0,460 X_1 + 0,369 X_2 + 0,252 X_3$$

Dengan demikian diagram jalur hubungan antar variable pada Gambar



Gambar Hubungan Kausal Variabel X1, X2, dan X3 Terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, model koefisien per sub, struktur 1 diperoleh 2 koefisien jalur, yaitu $\beta_{31} = 0,381$ dan $\beta_{32} = 0,427$, dan struktur 2 diperoleh 3 koefisien jalur, yaitu $\beta_{Y1} = 0,460$; $\beta_{Y2} = 0,369$; $\beta_{Y3} = 0,252$. Secara rinci hasil perhitungan koefisien jalur substruktur 1 dan substruktur 2 disajikan pada Tabel

Tabel
Matrik Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur Antar Variabel

No.	Jalur	Koefisien Jalur (β)	df	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan Uji
1.	β_{31}	0.381	69	3.757*	1,995	X_1 berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X_3
2.	β_{32}	0.427	69	4.209*	1,995	X_2 berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap X_3
3.	β_{Y1}	0.460	69	5.769*	1,995	X_1 berpengaruh langsung positif terhadap Y
4.	β_{Y2}	0.369	69	3.985*	1,995	X_2 pengaruh langsung positif terhadap Y
5.	β_{Y3}	0.252	69	2.758*	1,995	X_3 berpengaruh langsung positif terhadap Y

Keterangan:

* = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama, skor koefisien jalur kompetensi terhadap disiplin kerja sebesar 0,381 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.757. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,995 untuk $n = 69$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dengan kontribusi sebesar 0,381.

Hipotesis kedua, skor koefisien jalur komitmen organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,427 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,209. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1.995 untuk $n = 69$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasikerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dengan kontribusi sebesar 0,427.

Hipotesis ketiga, skor koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,460 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.769. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1.995 untuk $n = 69$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dengan kontribusi sebesar 0,460.

Hipotesis keempat, skor koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,369 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,475. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1.995 untuk $n = 69$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dengan kontribusi sebesar 0,369.

Hipotesis kelima, skor koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,252 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,758. Karena skor $t_{hitung} >$ skor t_{tabel} pada $dk = 67$ untuk $\alpha = 0,05$ adalah 1,995 untuk $n = 69$, maka tolak H_0 dan terima H_1 . Disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto dengan kontribusi sebesar sebesar 0,252.

Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel.

Tabel Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Pengaruh $X_1 - X_3$	$H_0: \beta_{31} = 0$ $H_1: \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
2.	Pengaruh $X_2 - X_3$	$H_0: \beta_{32} = 0$ $H_1: \beta_{32} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
3.	Pengaruh $X_1 - Y$	$H_0: \beta_{y1} = 0$ $H_1: \beta_{y1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung negatif dan signifikan
4.	Pengaruh $X_2 - Y$	$H_0: \beta_{y2} = 0$ $H_1: \beta_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan
5.	Pengaruh $X_3 - Y$	$H_0: \beta_{y3} = 0$ $H_1: \beta_{y3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Berpengaruh langsung positif dan signifikan

Pembahasan

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X3).

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bintara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,381. Meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.

Meningkatnya disiplin kerja berarti meningkatnya taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap peraturan organisasi. Tingginya disiplin kerja Bintara Dispers Lanud Adisutjipto dapat mempengaruhi pengakuan atau imbalan untuk kinerja baik, promosi berdasarkan kinerja, partisipasi dalam pembuatan keputusan, keinginan peningkatan pangkat dan karir.

2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (X3).

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Bintara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,427. Meningkatnya komitmen organisasi akan meningkatkan motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.

Secara teoretik Gibson et al. (2012: 182) yang mengemukakan: *“Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization’s goals; (2) a feeling of involvement in organizational duties; and (3) a feeling of loyalty for the organization”*. Komitmen untuk sebuah organisasi melibatkan tiga sikap: (1) Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) Perasaan loyalitas bagi organisasi. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya berarti memiliki rasa identifikasi, perasaan keterlibatan, dan perasaan loyal bagi organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain, pegawai yang loyal terhadap organisasinya akan menyatakan terikat secara fisik dan psikis terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Keterikatan pegawai secara fisik dan psikis terjadi karena adanya dorongan dari dalam dirinya (motivasi) untuk bersedia rela dan loyal sebagai curahan hati nurani untuk membela organisasi meskipun dalam masa sulit sekalipun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja.

3. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,460. Meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.

Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka bintangara Dispers Lanud Adisutjipto lebih taat terhadap aturan waktu, lebih taat terhadap peraturan organisasi, lebih taat terhadap perilaku dalam pekerjaan. Mereka akan lebih menaati jam masuk kerja, jam istirahat kerja lebih tepat waktu, dan lebih menaati jam pulang kerja, bahkan mereka menggunakan surat ijin resmi jika tidak masuk kerja. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari selalu berpakaian seragam dengan atribut dan bertingkah laku disiplin berdasarkan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit. Dalam

melakukan pekerjaan sesuai jabatan dan tugas, bertanggung jawab terhadap tugasnya serta mampu membina hubungan kerja dengan unit lain untuk mencapai target kinerja. Hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto.

4. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,369. Meningkatnya komitmen organisasi bintangara Dispers Lanud Adisutjipto akan meningkatkan kinerjanya.

Tingginya komitmen organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto. Apabila bintangara Dispers Lanud Adisutjipto memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam mengelola personel, maka akan meningkatkan kinerjanya.

5. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Analisis hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,252. Meningkatnya motivasi kerja bintangara Dispers Lanud Adisutjipto akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya perhatian terhadap meningkatnya motivasi kerja bagi bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sehingga kinerjanya meningkat. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri pegawai berupa sikap perilaku dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap perilaku tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan ini bertujuan untuk memompa semangat personel agar lebih bersemangat kerja dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dorongan semangat dari dalam diri bintangara Dirpers Lanud Adisutjipto tersebut untuk mencapai target kinerja yaitu melaksanakan tugas pelayanan personel di jajaran Dirpers Lanud Adisutjipto.

KESIMPULAN,

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,381.
2. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,427.
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,460.
4. Komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,369.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja Bintangara Dispers Lanud Adisutjipto sebesar 0,252.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).
- Ariani, H. P. & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2). 53-66. ISSN Cetak: 2088-0421, ISSN Online: 2654-461X.
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), pp.158 - 163, e-ISSN: 2775-6866.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. dan Michael J. Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill
- Daryanto, E. & Subagio, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi ABC. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), 146-159. p-ISSN: 1418704627, e-ISSN: 2774-5236.
- Diana, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *JUIM- Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2), e-ISSN: 2809-9419, p-ISSN: 2809-9400, 15-32
- Dirwan, A. (2021). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pena Persada.
- Eryana. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. *Iqtishaduna-Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(1). p-ISSN: 2303-358, p-ISSN: 2684-8228.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., H., D. J., & Robert Konopaske, J. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Hafizh, M. A. & Hartono, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), pp.97-108, e-ISSN: 2829-7547.
- Hartini, D. & Dirwan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di BAKN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 12(1). 39-51. P-ISSN: 2407-6848. E-ISSN: 2774-5236

- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwanto, Hendro, O., Moelyati, T. A. (2021). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6(1). p-ISSN: 2548- 1622. e-ISSN: 2716-4039
- Isnain, M. (2012). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *E-Jurnal Katalogis*, 1(1).
- Khairunnisa, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e- Jurnal Manajemen TSM*, 2(4), pp. 139-150, e-ISSN: 2775–8370.
- Kurnianto, D. & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening, Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, pp.740-751, ISSN: 2613-9198
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Mabesau. (2019). Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep/131/V/2019 tanggal 31 Mei 2019 tentang Buku Petunjuk Teknis TNI AU tentang *Penilaian Kinerja Individu*.
- Mandasari, Y. D., Widyaningrum, M. E., Widiyana, M E., Retnowati, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Management Science*. 1(1). ISSN: xxxx-xxxx.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Glinov, M. A. Von. (2010). *Organization Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspita, D. & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 1(2). 31-41. ISSN Cetak: 2088-0421, ISSN Online: 2654-461X
- Rasyid, A. (2015). Effects of ownership structure, capital structure, profitability and company's growth towards firm value. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 –

801X

- Riqko, & Halilintar, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yong Ma Electronics Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1).
- Rostiani, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada STMIK Rosma Karawang. *Jurnal Interkom*, 12(2).
- Santi, V. E. & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen: Surya Pasca Scientia*, 10(2). 1-9. ISSN: 1418704627
- Rosento, Lahat, M. A., Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*. 4(4). pp. 178-193.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SAT Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 3(1), (1-18).
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suarniti, N. K. S. & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), p-ISSN: 2476-8782
- Suci, E. & Yulia, Y. A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar). *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*. 7(1), pp.76-82, ISSN : 1979- 2700
- Sudaryo, Y., Bowo, A., Sofiati, A. & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sukmawati, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Publik*, 11(2).
- Sumina, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Room Division V Hotel Bandung). *Tesis*, Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Syarifudin, A. & Widodo. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota BAIS TNI.

Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, 12 (2). 94-105. P-ISSN :
2407 – 6848, E-ISSN : 2774 - 5236

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada

_____ (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Raja Grafindo
Persada.

Widodo. (2017). *Metodologi Penelitain*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widodo,S. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and
Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce
Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal
of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net. Volume 11, Issue 8,
pp.681-697, 2020. ISSN: 2201-1323.

Widyawati, E. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan
Provinsi Jawa Timur. *Sutomo Busness Review*. 2(2).pp. 106-112

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi
dan Penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada