



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

The Influence Of The Working Discipline, Organizational Commitment And Reply Jasa Against Employee Performance Bappeda East Halmahera Regency

Hasna Abdul Rahman¹, Osman Lewangka², Thamrin Abduh²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: thamrin.abduh@universitasbosowa.ac.id

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur, Balas Jasa memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur, dan balas jasa memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten halmahera timur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis apakah variabel eksogenus (disiplin kerja, komitmen organisasi, dan balas jasa) mempengaruhi variabel endogenus (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai selanjutnya variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap balas jasa pada bappeda kabupaten halmahera timur dari hasil pengujian memiliki signifikansi $> t$ -tabel, atau $5.050 > 1.679$, maka Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. t -hitung $> t$ -tabel, atau $5.769 > 1.679$, maka Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Balas Jasa Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the work discipline of positive and significant effect on performance clerk Bappeda East halmahera Regency, the moderating influence of Retribution against the work performance of the employee discipline Bappeda East halmahera Regency, organizational commitment and significant positive effect on performance clerk Bappeda East halmahera Regency, and retribution to moderate the influence of organizational commitment on performance clerk Bappeda kabupaten East Halmahera. Methods of analysis used in this study was multiple linear regression that analysts used to analyze whether the variable eksogenus (a work discipline, organizational commitment, and retribution) affect variable endogenus (performance employees). The research results showed that the variables work discipline, organizational commitment, and retribution is positive and significant effect on performance in the next variable employee discipline of work and organisational commitment is also positive and significant effect against retribution on halmahera Regency or halmahera bappeda timurdari test results have significance $> t$ -table, or $5.050 > 1.679$, then disciplined to work influential and significantly to the performance of the employees. t -female $> t$ -table, or $5.769 > 1.679$, then the most influential and significant organizational commitment against the performance of employees.

Keyword: Working Discipline, Organizational Commitment Reply Jasa Against Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dibentuk dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Halmahera timur dalam rangka untuk meningkatkan keserasian pem-

angunan 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 pelaksanaan pembangunan pada tahun-tahun sebelumnya dengan mencermati hasil-hasil yang telah dicapai, permasalahan yang dihadapi, serta memperhatikan aspirasi masyarakat (stakeholder) 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 serta penilaian 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 Pemerintahan 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 Pemerintahan 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. Dilihat lain, bila mana manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan, perangai 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 di suatu 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 meluncurkan 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 kemajuan 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 67 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 guru.

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 di tentukan 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 Ke-

pegawaian 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.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015) "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". penelitian ini adalah pegawai Dinas badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Halmahera timur, Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Halmahera timur dengan jumlah populasi saat ini mencapai 50 orang. Yang menjadi sampel penelitian semua pegawai yang bekerja di dinas BAPPEDA.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Caranya menghadapkan responden dengan daftar pernyataan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Setiap pernyataan tersedia pilihan dan diberi skor nilai sebagai bobot dari jawaban yang ditanyakan.

Indikator ukuran skor tersebut yaitu : 1) Jawaban sangat setuju dengan nilai skor 5 menggunakan notasi {SS}; 2) Jawaban setuju dengan nilai skor 4 menggunakan notasi {S}; 3) Jawaban netral dengan nilai skor 3 menggunakan notasi {N}; 4) Jawaban tidak setuju dengan nilai skor 2 menggunakan notasi {TS}; 5) Jawaban sangat tidak setuju dengan nilai skor 1 menggunakan notasi {STS}. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24.

3. HASIL

3.1. Disiplin kerja

Berdasarkan 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.

3.2. Komitmen Organisasi

Berdasarkan 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.

3.3. Balas Jasa

Berdasarkan, 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.

3.4. Kinerja Pegawai

Berdasarkan 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.

1. Uji Validitas

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	0,341	0,3	Valid
KP6	0,395	0,3	Valid

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Disiplin 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

3.5. Pengujian Hipotesis

3.5.1. Pengujian Model I

1. 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 signifikansi $p < 0.005$, dan t -hitung $> t$ -tabel, atau $5.050 > 1.679$, maka Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian diterima
2. 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 -hitung $> t$ -tabel, atau $5.769 > 1.679$, maka Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil pengujian dimaksud maka hipotesis pertama penelitian diterima

3.5.2. 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	.915	.908	.063972567100000

Nilai R^2 pada regresi pertama sebesar 0.948 atau 94,8%, sedangkan setelah ada persamaan regresi nilai R^2 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.

4. PEMBAHASAN

4.1. 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.

4.2. Pengaruh balas jasa moderasi terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh balas jasa. 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 disiplin kerja memengaruhi positif terhadap prestasi kerja pegawai.

4.3. 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.

4.4. Pengaruh Balas Jasa moderasi Terhadap Komitmen Organisasi

Balas jasa moderasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Kabupaten Halmahera Timur.dengan adanya balas jasa pegawai lebih bersemangat dalam bekerja. Sehingga lebih meningkat disiplin kerja dan komitmen organisasi.

5. KESIMPULAN

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 moderasi 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
4. Balas jasa moderasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah BAPPEDA Kabupaten Halmahera Timur

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kamis, Ruslan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisa-sional 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, And Yahya 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
- Armstrong 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. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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 Mar-nani. 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 ResearchIn 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.