



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v2i3>

Received: 18 September 2024, Revised: 24 September 2024, Publish: 12 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat)

Lina Fitriani¹, Widiya Avianti², Winna Roswinna³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia febunwim@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, widythea@gmail.com

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti, Indonesia, winnaroswina71@gmail.com

Corresponding Author: winnaroswina71@gmail.com³

Abstract: *The Army Aviation Center is the central executing agency for the TNI AD, in carrying out its main tasks using aircraft requires a high level of security. One of the supporting factors for the creation of high security is by trying to overcome human resource problems, this is a serious concern by the leadership. The purpose of this research is to analyze the magnitude of the influence of organizational commitment and job satisfaction on the increase in employee work discipline and the effect of the level of organizational commitment and job satisfaction together on the work discipline of civil servants at the Army Aviation Center, either simultaneously or partially. The research method in this paper is quantitative, with a path analysis research model with the intention of solving problems by collecting data, compiling data, then statistically analyzing and interpreting to further obtain a valid result using the calculation of the Statistical Product And Service Solutions application. Based on the results of statistical data processing carried out, the results obtained include, among others, that organizational commitment has an influence on work discipline with the results of the path coefficient value of 0.363 and t count of 2.957 > 2.01 (P > 0.05). Then the research hypothesis is said to be accepted, while job satisfaction with discipline can be seen from the results of the path coefficient value of 0.394 and t count 3.206 > 2.10 (P > 0.05). Then the research hypothesis is said to be accepted. From the research that has been carried out. The discipline shown by civil servants is currently quite good but still needs to be improved in providing understanding and awareness to employees to carry out their duties properly, take initiative, work in accordance with leadership directions, cooperate and improve in terms of salaries received according to performance and promotion.*

Keyword: *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Discipline.*

Abstrak: Pusat Penerbangan Angkatan Darat merupakan badan pelaksana pusat TNI AD, dalam melaksanakan tugas pokoknya menggunakan pesawat udara memerlukan tingkat keamanan tinggi. Salah satu faktor pendukung terciptanya keamanan yang tinggi adalah dengan berupaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia, hal ini menjadi perhatian serius oleh Pimpinan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menganalisa besarnya Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap peningkatan Disiplin Kerja Pegawai serta pengaruh tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu kuantitatif, dengan model penelitian path analisis dengan maksud untuk memecahkan masalah dengan cara mengumpulkan data, menyusun data, kemudian menganalisis secara statistik serta menginterpretasi untuk selanjutnya mendapatkan suatu hasil yang valid dengan menggunakan perhitungan aplikasi *Statistical Product And Service Solutions*. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang dilakukan maka diperoleh hasil penelitian antara lain yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja dengan hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.363 dan t hitung sebesar $2,957 > 2,01$ ($P > 0.05$). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan diterima, sementara kepuasan kerja terhadap disiplin dapat dilihat dari hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.394 dan t hitung $3,206 > 2,10$ ($P > 0.05$). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan diterima. Dari penelitian yang telah dilaksanakan. Disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil saat ini sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan dalam memberikan pemahaman dan kesadaran kepada para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, berinisiatif, bekerja sesuai arahan pimpinan, bekerjasama dan adanya perbaikan dalam hal gaji yang diterima sesuai dengan kinerja dan pemberian promosi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Pada revolusi 4.0 sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan perusahaan, dengan mengadakan berbagai cara yang sesuai rencana program, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). oleh karena itu, Setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. (Priansa, 2016).

Pusat Penerbangan Angkatan Darat merupakan badan pelaksana pusat TNI AD, dalam melaksanakan tugas pokoknya menggunakan pesawat udara memerlukan tingkat keamanan tinggi. Salah satu faktor pendukung terciptanya keamanan yang tinggi adalah dengan berupaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia, hal ini menjadi perhatian serius oleh Pimpinan. Diantaranya pemberian tunjangan kinerja dan pemberian *reward* dari pimpinan. Namun dalam beberapa hal tertentu, masih ditemukan kondisi yang *kontradiktif*, yang bila diamati akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Belum lagi tidak adanya pengembangan karier dikarenakan kurangnya jabatan-jabatan struktural yang tersedia bagi pegawai.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa ada ketidakpuasan kerja dan kurang disiplinnya Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Hal ini didukung dengan tingkat absensi pegawai dan laporan pencapaian target penilaian pegawai. Menurut para pegawai, banyak pekerjaan yang belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, standar waktu bekerja pegawai di Pusat Penerbangan Angkatan Darat adalah delapan jam dalam sehari. Pemberian surat peringatan kepada pegawai yang lalai ataupun tidak target hampir tidak pernah ada. Untuk itu seharusnya ada penerapan sangsi, sehingga diharapkan pegawai dapat mematuhi disiplin kerja yang diterapkan oleh Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Namun sayangnya penerapan sangsi

masih belum diatur secara jelas hanya berdasarkan pada rasa kekeluargaan atau tardisi secara militer dan hal ini sangat berpengaruh juga dengan disiplin kerja pegawai.

Organisasi pada umumnya pegawai Pusat Penerbangan Angkatan Darat juga memiliki permasalahan mengenai kepuasan kerja dan ketidakpuasan yang melahirkan berbagai hal, salah satunya apa yang disebut disiplin kerja. Masalah ini menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Pusat Penerbangan Angkatan Darat merupakan Badan Pelaksana Pusat di tingkat TNI AD dengan tugas pokok menyelenggarakan pembinaan satuan Penerbad dan melaksanakan operasi penerbangan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI AD. Oleh karena itu Penting untuk melihat SDM dan Tingkat kepuasan SDM di Pusat Penerbangan Angkatan Darat dalam rangka meningkatkan disiplin kerja berbagai usaha telah dilakukan oleh pemerintah

Namun pengembangan karier yang tidak memadai membuat Pegawai terlihat kurang fokus dan berkurangnya disiplin bekerja di Pusat Penerbangan Angkatan Darat. Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian Personalia Pusat Penerbangan Angkatan Darat menemukan permasalahan pengelolaan SDM di Pusat Penerbangan Angkatan Darat, yaitu banyaknya keluhan tentang tidak adanya pengembangan karier maupun tidak adanya perbedaan antara yang bekerja rajin dengan yang bekerja biasa. Itulah salah satu penyebab mereka kurang disiplin dalam bekerja.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat.

Bagaimana aspek komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja pegawai. mengingat disiplin kerja merupakan hal mendasar dalam dunia militer, apalagi dengan adanya pandemi covid-19.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat ?
2. Bagaimana kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat?
3. Bagaimana disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat?
4. Seberapa besarkah pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat, baik secara simultan maupun parsial?

Tujuan Penelitian

1. Komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat.
2. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat.
3. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat.
4. Besar pengaruh tingkat komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat, baik secara simultan maupun parsial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis jalur (*path analysis*), terdiri dari variabel independent dan dependent. Variabel independent adalah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, variabel dependent adalah Disiplin Kerja.

Operasional Variabel

Variabel Bebas (X1) Komitmen Organisasi dengan Dimensi Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen Normatif . Variabel ini mempunyai 11 Indikator.

Variabel Bebas (X2) Kepuasan Kerja dengan dimensi antara lain ; *Work it Self*, Gaji / Upah, Promosi, Rekan Kerja dan Supervisi. Variabel ini mempunyai 16 Indikator.

Variabel Terikat (Y) Disiplin dengan dimensi Kerja Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan organisasi / instansi, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/ instansi. Variabel ini mempunyai 8 Indikator.

Sumber dan Cara Penentuan Data

Pengumpulan sumber data melalui data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu wawancara, observasi lapangan dan penyebaran kuesioner/angkat. Sementara data sekunder yaitu diperoleh dari studi-studi sebelumnya atau dari berbagai instansi yang lain.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat dengan Jumlah 51 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:61-63) yang menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel yang akan diambil adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat yang berjumlah sebanyak 51 orang dengan berbagai jabatan yang berbeda.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji kehandalan (*reliability*) dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid.

Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif, analisis data dengan statistika inferensial dan uji persyaratan analisisnya. Untuk analisis inferensial untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis jalur regresi. Semua pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 0,05$

a) Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Untuk pengujian validitas kedua variabel independent dan dependen adalah dengan korelasi antara butir-butir pertanyaan secara keseluruhan dengan menggunakan analisis SPSS. Rumus korelasi pearson adalah :

$$R_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]} \sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- N : Jumlah subyek
- x : Skor setiap item
- y : Skor total
- $(\sum X)^2$: Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum Y)^2$: Kuadrat jumlah skor total

r_{xy} : Koefisien korelas

Uji Reliabilitas

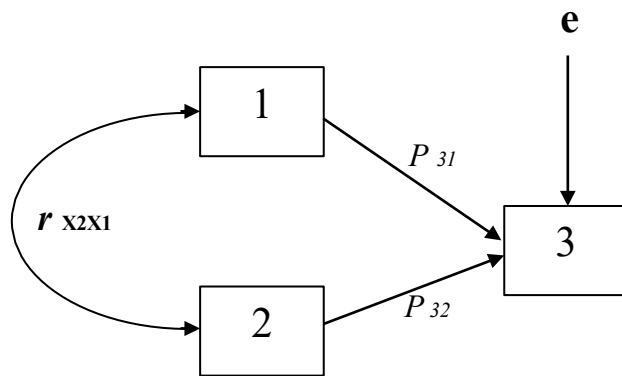
Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

b) Path Analisis (Analisa jalur)

Analisis ini digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.



Gambar 1
Diagram Struktur Hubungan Kausal antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Dengan persamaan jalur sebagai berikut : $Y = \rho_{YX1}X_1 + \rho_{YX2}X_2 + \varepsilon$

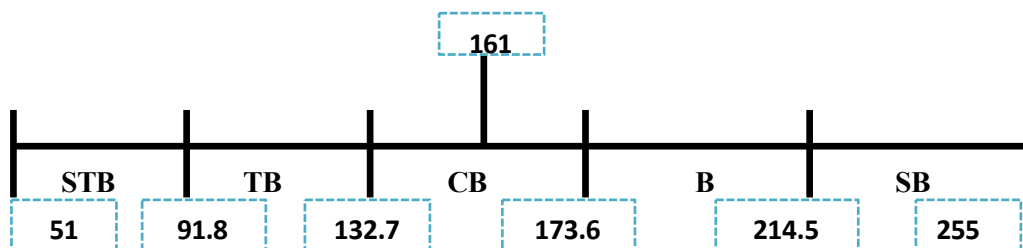
c) Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji statistik t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis deskriptif Tanggapan Responden variabel Komitmen Organisasi

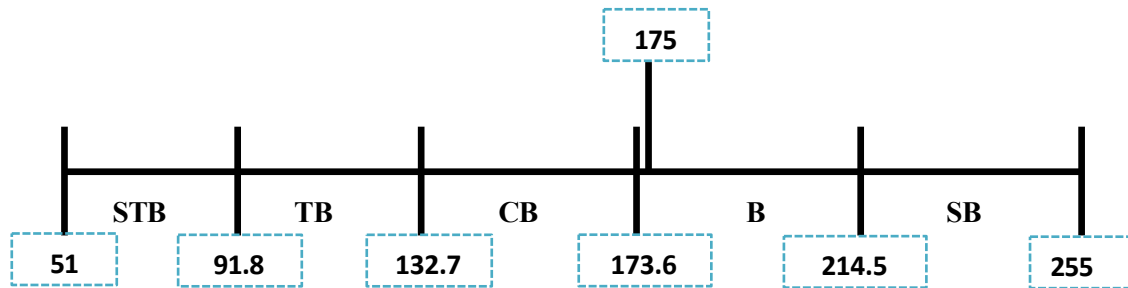
Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi, maka skor bobot variabel komitmen organisasi adalah sebagai berikut:



Hasil diatas diketahui bahwa bobot mengenai variabel komitmen organisasi dengan skor 161. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan berada pada kriteria cukup baik. Namun demikian masih ada aspek yang di bawah rata-rata keseluruhan yaitu aspek karakteristik patuh pada aturan (152,3) dan Kesetiaan pada Organisasi (155). Sedangkan aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah aspek bekerja keras (172,3).

2. Analisis deskriptif Tanggapan Responden Variabel Kepuasan kerja

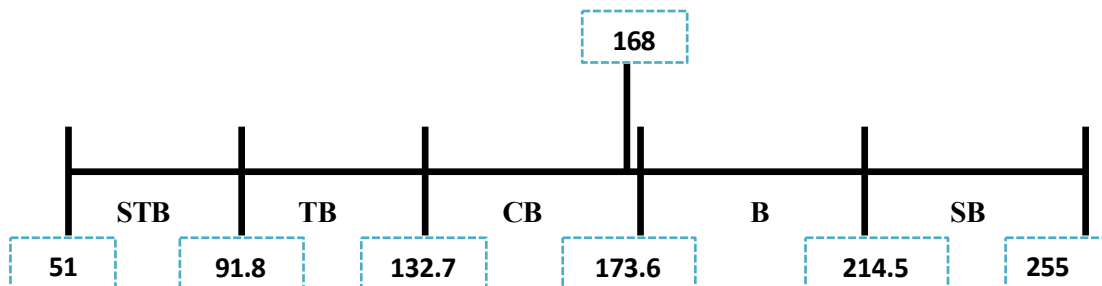
Adapun indikator pada aspek kepuasan kerja yaitu karakteristik kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap atasan / komandan, maka skor bobot variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa bobot mengenai variabel kepuasan kerja dengan skor 175. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan berada pada kriteria baik. Namun demikian masih ada aspek yang di bawah rata-rata keseluruhan yaitu aspek karakteristik kepuasan terhadap gaji (170,7) dan Kepuasan terhadap atasan / komandan (173,7). dan yang memiliki nilai tertinggi adalah kriteria kepuasan terhadap promosi (180,5).

3. Analisis deskriptif Tanggapan Responden Variabel Disiplin kerja

Gambaran mengenai disiplin kerja tercermin dari hasil jawaban responden yang diukur melalui enam aspek. Masing-masing aspek memiliki beberapa indikator Adapun indikator pada aspek disiplin kerja yaitu karakteristik menaati peraturan, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan baik, tidak suka menunda pekerjaan, mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan, dan memiliki standar perilaku yang diterima. Oleh karena itu, skor bobot variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:



Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja diketahui bahwa bobot mengenai variabel disiplin kerja dengan skor 168. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan berada pada kriteria cukup baik. Namun demikian masih ada aspek yang di bawah rata-rata keseluruhan yaitu aspek suka menunda pekerjaan (158,5), mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan (154) dan memiliki standar perilaku yang dapat diterima (166,5). Sedangkan aspek yang memiliki nilai tertinggi adalah aspek menaati peraturan (178,3)

Transformasi Data

Asumsi yang harus dipenuhi pada saat melakukan analisis jalur data pengamatan minimal memiliki skala pengukuran interval. Agar dapat menggunakan analisis jalur dilakukan proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval melalui suatu metode yang dikenal sebagai *method of successive interval*

Analisis Verifikatif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur linier, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari jalur tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan ujimultikolinieritas.

a) Uji asumsi klasik

Untuk mengetahui model jalur mempunyai distribusi normal dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 25.

Tabel 1
Uji Normalitas Data
Tests of Normality

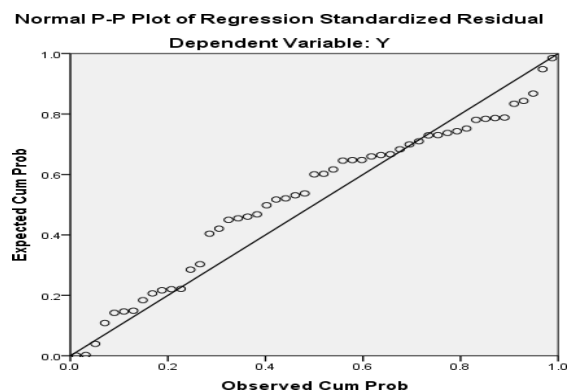
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.139	51	.086	.940	51	.092
X2	.078	51	.200	.973	51	.292
Y	.128	51	.095	.965	51	.134

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel diatas uji kolmogorov-smirnov diatas diketahui bahwa semua variabel yang akan diuji memiliki nilai signifikansi/nilai peluang lebih besar dari α (0,05), sehingga Hipotesis (H₀) diterima, sehingga data berdistribusi normal. Selengkapnya grafik normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2 Grafik Normalitas



b) Uji Asumsi Multikolinieritas

Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai dimensi ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen

Tabel 2
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
X1	.349	.393	.363	.999	1.001
X2	.381	.420	.393	.999	1.001

Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.49 menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antar variable X1 dan X2 dimana nilai VIF dari kedua variabel

independen lebih kecil dari 10 ($X1: 1.001 < 10$ dan $X2: 1.001 < 10$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variable independen tersebut.

4. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

a) Menghitung koefisien jalur

Untuk memperoleh koefisien jalur variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, dapat dilihat dari Koefisien Standarized Beta (Harahap, 2014), sebagai berikut:

Tabel 3
Persamaan Jalur (Coefficients)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.290	6.189		2.794	.007
X1	.294	.099	.363	2.957	.005
X2	.454	.142	.394	3.206	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.50, hasil olah data SPSS 25 For Windows diketahui nilai persamaan jalurnya: $Y = 0.363X1 + 0.394X2 + 0.85$

b) Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Tabel 4 Korelasi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.526 ^a	.277	.247	4.01670	.277	9.182	2	48	.000

a Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan pada tabel 4.52, diketahui nilai korelasi berganda (R) sebesar 0.526 berada pada kriteria 0.400 – 0.599, maka diartikan variable komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 5 Analisis korelasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.349	.381
	X1	.349	1.000	-.036
	X2	.381	-.036	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.006	.003
	X1	.006	.	.402
	X2	.003	.402	.
N	Y	51	51	51
	X1	51	51	51
	X2	51	51	51

Berdasarkan pada tabel 4.53, maka didapatkan hasil korelasi sebagai berikut:

- 1) Koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y) = 0.349, ini berarti terdapat hubungan yang rendah karena berkisar antara 0,200 – 0.399
- 2) Koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin Kerja (Y) = 0.381, ini berarti terdapat hubungan yang rendah karena berkisar antara 0,200 – 0.399

c) Analisis Nilai Koefisien Determinasi atau Uji R Square

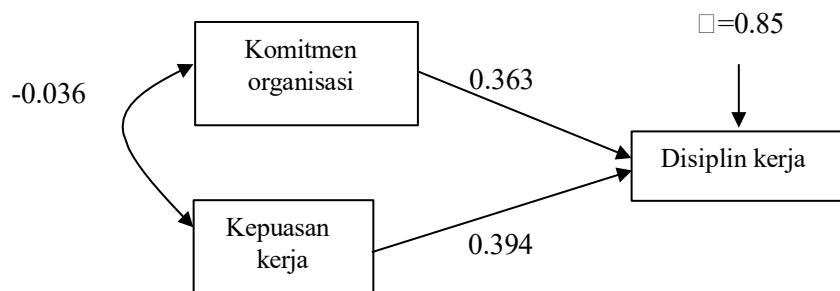
Uji R Square digunakan untuk melihat seberapa persen komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.54
Korelasi Determinansi Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.526 ^a	.277	.247	4.01670	.277	9.182	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.54, maka diketahui nilai determinasi atau R Square sebesar 0,277. Nilai R Square tersebut sama dengan 27.7%. Nilai tersebut berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja sebesar 72.3%.



Gambar 3 Path diagram komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa dari total kontribusi yang diberikan dari kedua variabel independen adalah sebesar 0,277 atau 27,7%, ternyata sebesar 0,127 atau 12,7% dari komitmen organisasi (X1) dan sebesar 0,150 atau 15% dari kepuasan kerja (X2). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.363 dan t hitung sebesar 2,957 > 2,01 (P>0.05). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan diterima, Sehingga penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi yang kuat akan menimbulkan perasaan positif akan menimbulkan keberpihakan pegawai kepada organisasinya, pegawai akan menunjukkan loyalitas pada organisasi, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, partisipasi aktif dalam organisasi, kerja keras demi kepentingan organisasi sehingga enggan untuk pindah ke organisasi lain. Sehingga pegawai yang ada perusahaan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien jalur sebesar 0.394 dan t hitung $3,206 > 2,10$ ($P > 0.05$). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan diterima. Sehingga penelitian ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari instansi selain itu pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap negatif dan selalu mempunyai banyak alasan untuk tidak memenuhi target.

KESIMPULAN

1. Komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat memiliki tingkat komitmen organisasi yang “baik”. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya: Bekerja keras, mampu mengatasi perilaku yang menyimpang, mampu menghadapi tugas pekerjaan yang rumit, disiplin, melaksanakan perintah atasan dan melaksanakan tugas dengan penuh kepercayaan diri untuk tercapainya tujuan.
2. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat memiliki tingkat komitmen organisasi yang “baik”. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pegawai diantaranya: Gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja, Gaji cukup mengingat tanggung jawab yang dipikul, Uang Perjalanan sudah sesuai dengan kebutuhan, Promosi jabatan sering diberikan oleh pimpinan, Promosi ditempat saya bekerja dilakukan rutin setiap 2 tahun, dan Pimpinan/atasan memotivasi bawahannya.
3. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penerbangan Angkatan Darat memiliki tingkat disiplin kerja yang “cukup baik”. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh para pegawai diantaranya: menggunakan pakaian sesuai peraturan, melaksanakan tugas dengan standar kualitas yang ditetapkan, melakukan pekerjaan dengan penuh inisiatif, melaksanakan pekerjaan berdasarkan arahan dari pimpinan, bekerjasama dengan anggota lain, dan bekerja atas inisiatif sendiri tanpa mengikuti arahan pimpinan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan ataupun parsial antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat, dan dipengaruhi juga oleh faktor lain diluar (external) lingkungan Puspenerbad yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilaksanakan, maka beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat Penerbangan Angkatan Darat, untuk meningkatkan kinerja pegawai . Saran-saran yaitu sebagai berikut

1. Para Pegawai agar dapat bekerja keras dalam membuat perencanaan, mencari alternatif solusi dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kedisiplinan dilingkungan pekerjaan, menolong rekan kerja tanpa pamrih, dan melaksanakan tugas dengan percaya diri
2. Perlu adanya perbaikan dalam hal gaji yang diterima sesuai dengan kinerja, pemberian promosi dan pimpinan memotivasi bawahan.
3. Perlu memberikan pemahaman dan kesadaran kepada para pegawai untuk menggunakan pakaian sesuai peraturan, melaksanakan tugas dengan baik, berinisiatif, bekerja sesuai arahan pimpinan, dan bekerjasama dengan rekan kerja

REFERENSI

Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.

- Adler, Seymour, Golan, Jacob, (1981) “*Lateness as a withdrawal Behavior*” *Journal of Applied Psychology*, Vol 66 (5), Oct 1981, 544-554
- Afrizal, Rifki. 2012. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 h:83-97.
- Arika. (2011). *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Vol. 05, No. 2. Agustus 2011. ISSN: 1978-1105.
- https://ejournal.unpatti.ac.id/ppr_iteminfo_ink.php?id=130 diakses 12 September 2020.
- Afrizal, Rifki. 2012. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero*.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 h:83-97.
- Beehr, T. A., and Gupta, N. “*A Note on the Structure of Employee Withdrawal*.” *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, 21, 73-79.
- Blau, G, 1995 “*Influence of Group Lateness on Individual Lateness: A Cross-Level Examination*”, *The Academy of Management Journal* Vol. 38, No. 5 (Oct., 1995), pp. 1483-1496 Published by: Academy of Management.
- <http://www.jstor.org/stable/256867> Page Count: 14 diakses 12 September 2020.
- Blau, G. (1994). “*Developing and testing a taxonomy of lateness behavior*.” *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 959-970.
- DeLonzor, D. (2005). *Running late: Dealing with chronically late employees who cost the company in productivity and morale*. *HR Magazine*, 50(11), 109.
- G.H. Ironson, P.C. Smith, M.T. Brannick, W.M. Gibson, and K.B. Paul, “*Construction of a Job in General Scale: A Comparison of Global, Composite, and Specific Measures*,” *Journal of Applied Psychology* 74 (1989), pp. 193–200; and S.S. Russell, C. Spitzmuller, L.F. Lin, J.M. Stanton, P.C. Smith, and G.H. Ironson, “*Shorter Can Also Be Better: The Abridged Job in General Scale*,” *Educational and Psychological Measurement* 64 (2004), pp. 878–93.
- Koslowsky, M. (2000). *A new perspective on employee lateness*. *Applied Psychology: An International Review*, 49: 390-407.
- Koslowsky, M. A. Sagie, M. Krausz and A. D. Singe: 1997, ‘*Correlates of Employee Lateness: Some Theoretical Considerations*’, *Journal of Applied Psychology* 82(1), 79–88.
- Koslowsky, M.: 2009, ‘*A Multi-Level Model of Withdrawal: Integrating and Synthesizing Theory and Findings*’, *Human Resource Management Review* 19, 283-303.
- Kusniati, Luluk. 2016. *Penggunaan face recognition untuk meningkatkan disiplin kehadiran pegawai negeri sipil*. (*Jurnal manajemen Publik*, Volume 25, Nomor 1 Maret 2016).
- Laczo, R. M. L. and Hanisch, K. A. 2000. *An examination of behavioral families organizational withdrawal in volunteer workers and paid employees*. *Human Resource Management Review*, 9, 4, 453–77.
- Manuaba, A. (2000) *Ergonomi, Kesehatan Keselamatan kerja*, dalam Wygnyosoebroto, S. & Wiranto, S. E. “Eds. *Processing Seminar Nasional Ergonomi*. Edition, Singapore.
- Nicholson, N., & Goodge, P. M. *The influence of social, organizational, and biographical factors on female absence*. *Journal of Management Studies*, 1976, 13, 234-254.
- Orly Shapira-Lishchinsky & Shmuel Even-Zohar ; *Withdrawal Behaviors Syndrome: An Ethical Perspective* ; *Journal of Business Ethics* 103 (3):429- 451 (2011)
- Renny, Vidya. W, (2012) *Program Personal Development Planing untuk Meningkatkan Perceived Investment In Employee Development dan Kepuasan Kerja. (Study Pada Sales Person PT X)*, Tesis, Fakultas Psikologi UI, Depok.
- <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20315311-T%2031865-Program%20personalfull%20text.pdf> Diakses 13 September 2020.

- Sagie, A. (1998). *Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: Another look*. *Journal of Vocational Behavior*, 52(2), 156-171.
- Shah, S. S. H. et al. (2011). *Workload and Performance of Employees*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 3, No.5.
- Arnold, John, 1958. *Work psychology : understanding human behaviour in the workplace* ebook.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada
- Cascio, W. F. (1987). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations* (2nd ed.). Boston, Mass.: PWS-Kent Pub.
- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Gibson, R. (2002). *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Gibson. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. Mcgrawhill, New York 2009.
- Gomes, Faustino. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gumilar, Ivan, *Metode Riset untuk Bisnis dan Manajemen*, Bandung:Widyatama, 2007.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harrianto, Ridwan. 2010. *Kesehatan Kerja*. Jakarta : Kedokteran EGC, pp : 42, 45, 269, 271, 275, 276
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hulin, C. (1991). *Adaptation, persistence, and commitment in organizations*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 445-505). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Jason A Colquitt, Jeffrey A Lepine and Michael J. Wesson ; *Organisational Behaviour: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (3rd International Edition) ; Published by McGraw-Hill (2015) e.book
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mas'ud, Fuad (2002) *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maslow, A., *Motivation and Personality*, New York, Harper, 1995. Moleong. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT. Remaja
- Munandar, A. S. (2001) *Stress dan keselamatan Kerja. Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta : penerbit Universitas Indonesia.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA : Makassar.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robert L Mathis, *Human Resource Management*, Thompson South Western, Ohio 2008.
- Robert L. M. & John H. J. (2006). *Human Resources Management*, Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba.

- Schermerhorn, *Organizational Behavior 10/E*, Wiley Jefferson City 2010. Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (2 ed)*, Newyork ; John & Willey. Inc.
- Spector, P.E., Job satisfaction: *Application, assessment, causes, and consequences*, London: Sage, 1997.
- Steers, R. M.& Porter, L W. (1991). *Motivation and work behavior (5th ed)*. New York: McGraw-Hill.
- Stephen Robbins, Timothy Judge, *Organizational Behavior 13th Edition*, Person International Edition, New Jersey, 2009.
- Sudiharto, (2001) *Study waktu tentang Beban Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja pada Perawat di ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah sakit daerah RAA Soewondo*. Undergraduate thesis, Diponegoro University.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Tarwaka, Solichul H, Bakri A, dan Sudiajeng Lilik. 2004. *Ergonomi Untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Produktivitas*, UNIBA, Press ,Surakarta .
- Umar, Husein. (2004) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Whitmore John. 1997. *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.