

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN

Fajar Marfiansyah dan Arief Nurdiannova Qurochman

STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya

email : ariefnova@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Bahkan daya saing tinggi akan membuat pegawai siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah organisasi akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan berjumlah 96 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja.

Kata kunci : komitmen organisasi, disiplin kerja, iklim organisasi, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Bahkan daya saing tinggi akan membuat pegawai siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar organisasi mampu bersaing dengan organisasi lain. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah organisasi akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman.

Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap pegawai, organisasi berusaha untuk mengarahkan para pegawainya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap pegawai dalam bekerja untuk kemajuan organisasi.

Memiliki pegawai dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi pastilah harapan setiap organisasi. Pegawai yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan organisasi, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi bisa terwujud. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada organisasi. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan organisasi untuk dijalankan oleh seluruh pegawai sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja pegawai. Setiap pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kedisiplinan yang diterapkan pada pegawai didasarkan pada keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah diselesaikan. Untuk itu, penting bagi organisasi untuk dapat memiliki sistem pengawasan bagi pegawai agar memiliki kedisiplinan yang baik.

Permasalahan lain yang juga penting selain disiplin kerja pegawai adalah masalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dalam organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memacu pegawai untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Suasana dimana pegawai berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja maupun atasan, yang mana ketika seorang pegawai mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya mendapatkan bimbingan atau bantuan dari atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Suasana tersebut akan membantu seorang pegawai meningkatkan kinerjanya karena memiliki komunikasi yang baik dan bimbingan dari rekan rekan kerja atau atasannya. Untuk itu, dalam suatu organisasi dibutuhkan iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja di dalam organisasi.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins dan Judge (2013:111) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2015:122) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Menurut Sopiah (2014:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins and Judge (2013:111) dimensi untuk mengukur komitmen organisasi adalah :

1. *Affective Commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. *Continuance Commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Normative Commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013: 824).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Siagian, 2014:305).

Darsono dan Siswandoko (2013:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan.

Dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2015:94) meliputi :

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2012:122) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Lussier (2013:486) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2014:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Wirawan (2012:123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu :

1. Struktur
Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.
2. Standar-standar
Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Tanggungjawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain.
4. Pengakuan
Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Dukungan
Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.
6. Komitmen
Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Indikator komitmen meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2012: 548).

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012: 95).

Wirawan (2012:5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2012:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2012:549) kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Adapun menurut Wirawan (2013:18) kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:263) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Mathis & Jackson (2015:113) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Faktor individu: yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan iklim organisasi.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Rivai dan Sagala (2012:539).

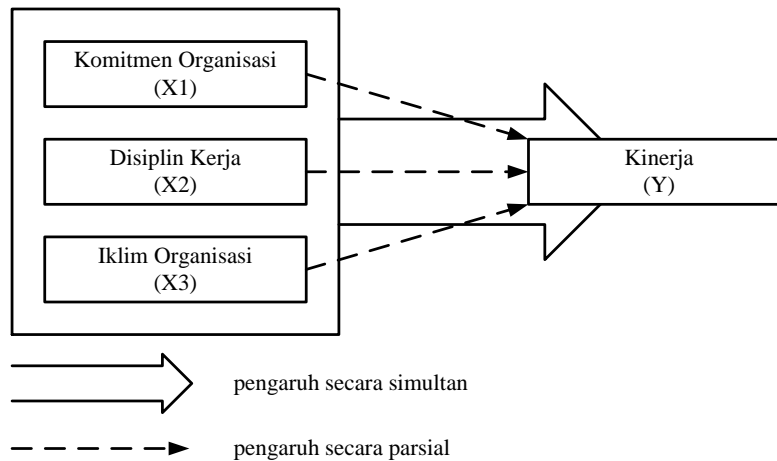
Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:69) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut Rivai dan Sagala (2012:152) ada 5 macam penilaian diantaranya :

1. Penilaian hanya oleh atasan
Penilaian hanya oleh atasan biasanya dilakukan secara cepat dan langsung dan dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini
Pada penilaian ini atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasannya sendiri. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf
Pada penilaian ini atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan. Penilaian gabungan ini adalah penilaian yang dinilai paling masuk akal.
4. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
Penilaian ini sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen. Membawa satu pikiran yang tetap ke dalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat
Penilaian kinerja yang dilakukan oleh bawahan dan rekan sejawat akan memungkinkan adanya penilaian yang terlalu terlalu subjektif. Penilaian ini mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Menurut Wirawan (2013:53) menjelaskan bahwa dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau suatu pekerjaan atau aktivitas-aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran. Dimensi pekerjaan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja. Dari teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2015:51) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. *Promptness* (ketepatan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. *Initiative* (prakarsa), memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
4. *Capability* (kemampuan), *mampu* menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
5. *Communication* (komunikasi), *mampu berkomunikasi* dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

H3 : Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 96 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 96 pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Komitmen organisasi (X_1) adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, meliputi :
 - 1) Pegawai selalu mentaati norma-norma yang diterapkan dalam instansi
 - 2) Pegawai selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di instansi
 - 3) Pegawai selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaannya
 - 4) Pegawai siap mengerjakan tugas yang diberikan
 - 5) Pegawai selalu memprioritaskan kepentingan instansi di atas kepentingan pribadi
- b. Disiplin kerja (X_2) adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan, meliputi :
 - 1) Pegawai datang tepat waktu saat bekerja
 - 2) Pegawai istirahat sesuai dengan jam istirahat
 - 3) Pegawai pulang sesuai dengan jam pulang
 - 4) Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan
 - 5) Pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya
- c. Iklim organisasi (X_3) adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya, meliputi :
 - 1) Pegawai memiliki rasa bangga pada instansi
 - 2) Pegawai merasa suasana bekerja di instansi menyenangkan

- 3) Pegawai mampu mengambil keputusan sendiri terhadap pekerjaannya
- 4) Rekan kerja sangat mendukung tugas-tugas yang saya kerjakan
- 5) Bila mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas, saya mendapatkan bantuan dari atasan

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, meliputi :

- a. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan
- b. Pegawai selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas
- c. Pegawai selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas
- d. Pegawai mampu mengelola pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki instansi
- e. Pegawai memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
- X₁ = komitmen organisasi
- X₂ = disiplin kerja
- X₃ = iklim organisasi
- β₀ = konstanta
- β₁.....β₃ = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,588	0,000	Valid
X1.2	0,739	0,000	Valid
X1.3	0,634	0,000	Valid
X1.4	0,796	0,000	Valid
X1.5	0,731	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk komitmen organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,644	0,000	Valid
X2.2	0,648	0,000	Valid
X2.3	0,745	0,000	Valid
X2.4	0,639	0,000	Valid
X2.5	0,616	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Iklim Organisasi (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,666	0,000	Valid
X3.2	0,791	0,000	Valid
X3.3	0,712	0,000	Valid
X3.4	0,854	0,000	Valid
X3.5	0,755	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk iklim organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,609	0,000	Valid
Y.2	0,627	0,000	Valid
Y.3	0,605	0,000	Valid
Y.4	0,639	0,000	Valid
Y.5	0,659	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
komitmen organisasi (X1)	0,663	Reliabel
disiplin kerja (X2)	0,654	Reliabel
iklim organisasi (X3)	0,781	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,698	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas komitmen organisasi sebesar 0,663 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,654 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,781 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,698 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,171
Komitmen organisasi (X1)	0,121
Disiplin kerja (X2)	0,445
Iklim organisasi (X3)	0,190

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,171 + 0,121 X_1 + 0,445 X_2 + 0,190 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,171 menunjukkan besarnya kinerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,068. Berarti jika komitmen organisasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 satuan.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 0,544. Berarti jika disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,544 satuan.
4. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X_3) sebesar 0,093. Berarti jika iklim organisasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,093 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,622 atau 62,2 % pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 62,2 %, sisanya 37,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	6,529	1,986	0,000	Ada pengaruh
Disiplin kerja (X2)	8,768	1,986	0,000	Ada pengaruh
Iklim organisasi (X3)	7,422	1,986	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung komitmen organisasi (X1) sebesar 6,529 lebih besar dari t tabel 1,986 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
2. Nilai t hitung disiplin kerja (X2) sebesar 8,768 lebih besar dari t tabel 1,986 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
3. Nilai t hitung iklim organisasi(X3) sebesar 7,422 lebih besar dari t tabel 1,986 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.

PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi iklim organisasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan diterima.

Diantara komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 67,5 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lussier, N Robert. 2013, *Human Relations in Organization Applications and skill Building*, Mc Graw Hill, New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara
- Simamora, Henry 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sopiah. 2014, *Perilaku Organizational*. Jakarta : ANDI.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012, "*Manajemen Kinerja*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2012. *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirawan. 2013, "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*", Salemba Empat, Jakarta.