



Komitmen dan Disiplin Diri serta Iklim Organisasi sebagai Faktor Pendorong Kinerja Pegawai

Self-Commitment, Self-Discipline and Organizational Climate as Driving Factors for Employee Performance

Submit: 05 Jan 2022

Review: 09 Jan 2022

Accepted: 01 Jan 2023

Publish: 30 Aug 2023

Masroh^{1*}); Muhammad Sapruwan²

Abstrak

Kinerja pegawai ditentukan oleh aspek perilaku kerja diantaranya komitmen dan disiplin diri serta iklim organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian inferensial yang berupaya menguji pengaruh komitmen dan disiplin diri serta iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di kantor Bappedalitbang Kabupaten Bogor dengan menyebarkan kuesiner kepada 70 pegawai sebagai responden penelitian. Analisis deskriptif kuantitatif dan regresi liner berganda digunakan sebagai alat analisis. Penelitian menghasilkan model yang layak dimana komitmen diri tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin diri positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi positif pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen diri, disiplin diri, iklim organisasi, kinerja.,

Abstract

Employee performance is determined by aspects of work behavior including self-commitment; self-discipline and organizational climate. This research is inferential research which seeks to examine the influence of commitment and self-discipline as well as organizational climate on employee performance. The research was conducted at the Bogor Regency Bappedalitbang office by distributing questionnaires to 70 employees as research respondents. Quantitative descriptive analysis and multiple linear regression are used as analytical tools. The research produces a feasible model where self-commitment is not significant to employee performance. Self-discipline has a positive effect on employee performance. Organizational climate has a positive influence on employee performance.

Keywords : Performance; self-commitment; self-discipline; organizational climate

¹ Pemda Kabupaten Bogor; masroh@gmail.com

² Universitas Pelita Bangsa; msapruwan@gmail.com

*) Correspondence

1. Pendahuluan

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, mempunyai dedikasi tinggi, disiplin tinggi, kemampuan kerja yang tinggi demi tercapainya kinerja organisasi dengan meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai dan sekaligus dapat berkontribusi pada organisasi. Sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi. Daya saing yang tinggi akan membuat pegawai siap menghadapi tantangan arus globalisasi. Kinerja pegawai selanjutnya menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai dipengaruhi banyak hal seperti komitmen organisasi (Nadapdap, 2017; Marfiansyah & Qurochman, 2020; Krisdiyono & Oktafiani, 2020), disiplin diri (Widyawati, 2021), dan iklim organisasi (Bagaskara & Pujiani, 2020). Pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi dan disiplin yang tinggi akan bekerja dengan lebih baik. Demikian pula pegawai yang bekerja di lingkungan dengan iklim yang kondusif juga akan menghasilkan output yang lebih baik.

Terdapat kesenjangan hasil penelitian terkait komitmen, disiplin dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya (Lengkong, 2018; Sitio, 2021) menghasilkan temuan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti lainnya (Hasyim, 2020) mendapatkan temuan bahwa disiplin kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada penelitian berikutnya (Runtulalo, Lapian, & Tawas, 2018) terdapat temuan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian menunjukkan pentingnya permasalahan komitmen, disiplin dan iklim organisasi untuk ditelaah kembali secara lebih mendalam. Penelitian ini berupaya menelaah kembali peran komitmen, disiplin dan iklim organisasi sebagai pendorong kinerja pegawai. Komitmen organisasi dan disiplin kerja difokus pada diri pegawai sehingga menjadi komitmen diri dan disiplin diri. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen diri, disiplin diri dan iklim organisasi sebagai pendorong kinerja pegawai.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

Komitmen diri merupakan keadaan pada diri individu, dimana mempunyai rasa memiliki, menjaga, melindungi dan bertanggungjawab terhadap wewenang telah di percayakan. Pada prinsipnya komitmen diri berpengaruh dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan organisasi (Krisdiyono & Oktafiani 2020; Marfiansyah & Qurochman 2020; Nadapdap 2017). Pegawai dituntut untuk memiliki kesadaran untuk terus mendukung segala kebijakan yang ada di organisasi. Manakala pegawai punya

keseriusan dalam mendukung organisasi maka pegawai dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang semakin baik.

H1. Komitmen diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin diri merupakan bentuk perilaku pegawai yang mengikuti setiap hal yang telah digariskan organisasi. Dengan kata lain suatu disiplin diri merupakan bentuk kesadaran diri yang secara sukarela tunduk dan patuh pada kebijakan organisasi. Ketaatan pegawai akan mendorong hasil kerja yang lebih baik, sebaliknya tidak adanya ketaatan pada berbagai hal akan menurunkan kinerja (Gustia 2017; Seregar 2020; Widyawati 2021).

H2. Disiplin diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Iklim organisasi merupakan konsep yang menggambarkan suasana internal, kondisi dan karakteristik lingkungan organisasi tempat bekerja yang menjadi ciri khas suatu organisasi yang dirasakan anggotanya selama beraktivitas. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor pendorong peningkatan kualitas kerja pegawai yang nantinya menjadi faktor pendorong keberhasilan organisasi. Iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan penyelesaian tugas, sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menurunkan kinerja pegawai (Febriani & Risdayati, 2017; Mahmud, 2020; Radianto, 2017; Bagaskara & Pujiani, 2020).

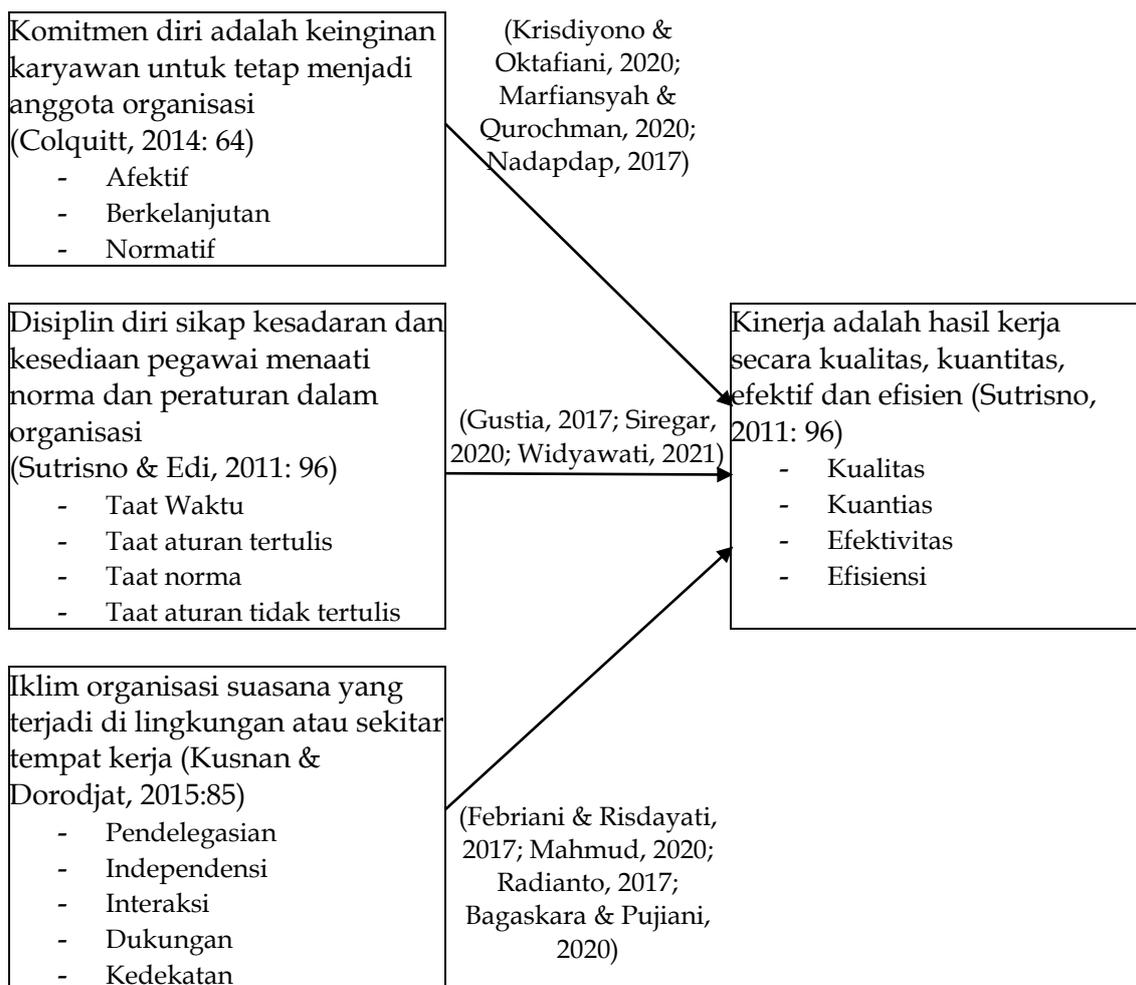
H3. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan penyebaran kuesioner (Mulyanto & Wulandari, 2010). Observasi dilakukan secara langsung dan terbuka di Bappedalitbang Kabupaten Bogor. Kuesioner penelitian untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan non-probability yaitu metode sampel jenuh. Populasi target adalah seluruh pegawai yang berjumlah 88 orang sedangkan yang terjangkau 80 pegawai karena ada unsur pimpinan dan pegawai yang sedang menjalani tugas. Setelah hasil kuesioner terkumpul, dari 80 jawaban kemudian di screening dan diperoleh 70 data yang lengkap yang selanjutnya digunakan sebagai data penelitian.

2.3. Metode Analisis

Data penelitian dianalisis secara deskriptif dan multivariate yaitu regresi linier ganda (Mulyanto & Wulandari, 2010). Regresi linier ganda diawali dengan pengujian instrumen penelitian, pemenuhan syarat pendahuluan melalui asumsi klasik, uji model menggunakan koefisien determinasi dan arah pengaruh menggunakan model persamaan regresi. Pengujian model dan hipotesis dilakukan parat derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.



Gambar 1. Konsep Penelitian

3. Hasil

3.1. Responden

Responden laki-laki sebanyak 39 responden atau lebih banyak dari responden perempuan yang berjumlah 31 responden. Sebagian besar responden berpendidikan tinggi yaitu lulusan S2 sebanyak 28 responden, lulusan S1 sebanyak 32 responden, lulusan D3 sebanyak 4 responden dan lulusan SMA sebanyak 6 responden. Deskripsi responden berdasarkan usia dan masa kerja dengan kolerasi rentang usia 24-30 tahun dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 15 responden dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 1 responden, usia 31-40 tahun dengan masa kerja 1-5 sebanyak 4 responden, masa kerja 6-10 sebanyak 4 responden, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 responden dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 1 responden, usia 41-50 tahun dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 responden, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 16 responden, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 8 orang dan masa kerja >20 tahun sebanyak 2 responden,

serta usia >51 tahun dengan masa kerja sebanyak 3 orang, masa kerja 16-20 sebanyak 2 responden dan masa kerja >51 sebanyak untuk 3 responden.

3.2. Uji Instrumen

Instrumen penelitian seluruhnya valid dimana r-hitung pada indikator masing-masing variabel telah lebih dari 0,231. Tiap variabel sudah reliabel karena nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel telah lebih dari 0,5.

Tabel 1. Instrumentasi Variabel

Variabel Indikator	r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen diri		0.609	Reliabel
- Afektif	0.675		Valid
- Berkelanjutan	0.661		Valid
- Normatif	0.501		Valid
Disiplin diri		0.916	Reliabel
- Taat Waktu	0.858		Valid
- Taat aturan tertulis	0.896		Valid
- Taat norma	0.882		Valid
- Taat aturan tidak tertulis	0.827		Valid
Iklim organisasi		0.928	Reliabel
- Pendelegasian	0.847		Valid
- Independensi	0.843		Valid
- Interaksi	0.876		Valid
- Dukungan	0.811		Valid
- Kedekatan	0.878		Valid
Kinerja		0.938	Reliabel
- Kualitas	0.847		Valid
- Kuantitas	0.843		Valid
- Efektivitas	0.876		Valid
- Efisiensi	0.834		Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

3.3. Uji Persyaratan Analisis

Persyaratan normalitas terpenuhi berdasarkan uji grafis menggunakan Normal P-P Plot dan histogram serta uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Nilai residu pada grafik normal berada dan mengikuti garis diagonal grafik sementara histogram membentuk lonceng yang seimbang. Kolmogorov-Smirnov (K-S) menghasilkan nilai test statistik 0.099 dan asymp. Sig. 0.086.

Persyaratan tidak terjadi multikolinieritas terpenuhi berdasarkan nilai VIF dan Tolerance masing-masing variabel independen. Nilai VIF sebesar 1.354 untuk variabel

Komitmen Organisasi, 3.998 untuk variabel Disiplin Kerja dan 4.322 untuk variabel Iklim Organisasi. Nilai tolerance seluruh variabel independen telah lebih besar dari 0.2.

Persyaratan tidak terjadi heteroskedastisita terpenuhi berdasar uji grafis scatter. Titik-titik residual pada grafik menyebar di atas dan di bawah titik nol dan sebagian besar berada pada rentang -2 sampai dengan 2. Selain itu sebaran titik-titik residual tidak membentuk suatu pola tertentu.

3.4. Uji Model

Nilai R Square regresi linier ganda kualitas layanan dan fasilitas pembelajaran online sebesar 0,813 yang menunjukkan bahwa 81,3% variasi kepuasan mahasiswa pada model penelitian ditentukan oleh variabel Pelayanan Online dan variabel Fasilitas pembelajaran online. Nilai F hitung hasil analisis lebih besar daripada Ftabel ($174.22 > 3,11$) tingkat signifikan lebih rendah dari taraf uji penelitian ($0,000 < 0,05$) sehingga kemampuan model sebesar 81,3% signifikan. Karena nilainya yang cukup tinggi maka model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian layak digunakan untuk menguji hipotesis.

Tabel 2. Uji Model

R	R Square	F	Sig	Keterangan
0.909	0.826	104,448	0.000	Signifikan

Prediktor: Konstan, Komitmen Diri, Disiplin Diri, Iklim Organisasi

Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian diolah, 2022

3.5. Uji Hipotesis

Tiga variabel yang diuji yaitu komitmen diri, disiplin diri dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja. Komitmen diri tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin diri dan iklim organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai dimana iklim organisasi memiliki nilai koefisien lebih besar dibanding disiplin diri.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Alur	Koefisien	t	Sig.	Keterangan
Komitmen diri → Kinerja	0.008	0.170	0.866	Tidak Signifikan
Disiplin Diri → Kinerja	0.254	2.714	0.008	Signifikan
Iklim Organisasi → Kinerja	0.569	6.105	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS, Data diolah Penulis, 2022.

4. Pembahasan

4.1. Komitmen Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen diri tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lengkong 2018; Sitio 2021) yang temuannya menunjukkan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keteguhan diri untuk mengabdikan diri pada organisasi karena mendapat kenyamanan dan peluang karir tidak mampu memicu hasil kerja yang berkualitas. Kesiapan untuk terus bertahan di organisasi juga tidak mampu meningkatkan capaian kerja secara kuantitas. Kesetiaan yang ada pada diri pegawai juga tidak mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Meskipun demikian, penting bagi organisasi untuk menelaah lebih dalam bentuk komitmen yang lebih spesifik yang dapat mendorong kinerja pegawai.

4.2. Disiplin diri terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin diri memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Bagaskara & Pujiani, 2020; Santoso, 2018; Widyawati, 2021). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik (Seregar 2020). Ketaatan pada peraturan yang ditetapkan organisasi akan mendorong kualitas kerja yang semakin baik. Penggunaan waktu yang sesuai dengan waktu kerja organisasi akan meningkatkan output yang dapat dihasilkan pegawai. Oleh karena itu, pegawai perlu didorong untuk melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab dan jabatan yang diemban dengan menjaga nama baik dan norma yang berlaku pada instansi.

4.3. Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iklim organisasi memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi dirasakan pegawai semakin baik pula hasil kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Radianto, 2017; Febriani & Risdayati, 2017). Artinya apabila iklim organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat begitu pula sebaliknya jika iklim organisasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Iklim organisasi akan terus meningkat dengan tanggungjawab, hubungan yang harmonis dan saling percaya dengan sesama pegawai hingga dukungan dari sesama pegawai dan menghindari konflik dalam bekerja maupun dalam mengambil keputusan.

5. Kesimpulan

Komitmen diri tidak signifikan dalam mendorong kinerja pegawai. Disiplin diri dan iklim organisasi positif mampu mendorong kinerja pegawai. Iklim organisasi

merupakan faktor pendorong utama kinerja pegawai dibanding dengan variabel yang lain.

Faktor komitmen organisasi perlu dioptimalkan melalui penguatan, penegasan dan pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan didalam organisasi. Upaya perbaikan oleh organisasi hendaknya diprioritaskan pada penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan memberi kenyamanan bagi pegawai. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Bogor melalui faktor-faktor lain diluar komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi.

Daftar Pustaka

- Bagaskara, R.A. & Pujiani, D. 2020. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah (Kspss) Bmt Hira Srage. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan IX(1):11-20*.
- Colquitt, A. Jason, Jeffery A. LePine, dan J. Michael Wesson. 2021. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*.
- Colquitt, J.A. 2014. *Organizational Behavior*. United State of America: McGraw-Hill.
- Dessler, dan Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Febriani, D. & Risdayati. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru). *Jurusan Administrasi Bisnis 4(1):1-13*.
- Gustia, W.W. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Haji Kota Tangerang. *Pendidikan, Hukum, dan Bisnis 3(2502-5406):47*.
- Hasibuan, M.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, W. 2020. Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja. *IKRA-ITH Ekonomi 3(1):32-40*.
- Indonesia, Pemerintah. 2019. *Peraturan Permerintah (PP) 30 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Krisdiyono, K., dan F. Oktafiani. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Sawunggaling Kediri. *Journal Management, 1:32-42*.
- Lengkong, V.P. K. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal*

- EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6(4):1968–77. doi: 10.35794/emba.v6i4.20918.
- Mahmud. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Pala Hotel Kota Makassar. *Pendidikan Tambusai* 43(1):7728.
- Marfiansyah, F. & Qurochman, A.N. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Management and Business Applied* 1:87–97.
- Mulyanto, H. & Wulandari, A. 2010. *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: CV Agung
- Nadapdap, Kristanty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Ilmiah Methonomi* 3:9.
- Pemerintah Indonesia. 2010. *Peraturan Pemerintah (PP) 53 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Pemerintah Kabupaten Bogor. 2017. *Peraturan Bupati Bogor Nomor : 69 Tahun 2017 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Tata Kerja Bappedalitbang*. Cibinong.
- Radianto, A.S. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 53(1):14–20.
- Robbins., S.P., Coulter, dan M. 2010. *Manajemen*. S.Saat.and. Jakarta: Erlangga.
- Runtulalo, B.T., Lopian, J., & Tawas, H.N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Riset Bisnis dan Manajemen* 6:289.
- Santoso, A.B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri* 1(2):247–72. doi: 10.33753/mandiri.v1i2.21.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Seregar, Yani Lopian. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2:92.
- Sitio, V.S.S. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia” *Ilmiah M-Progress* 11:37.

- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Draha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. F.S. Surya. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyawati, E. 2021. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review* 2:106-12.