

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara**

Ayuningtyas Putri Mumpuni Halim Asy'ary<sup>1</sup>, La Ode Muhamad Fitrah Arsyad<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tenggara. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 57 orang dan semuanya dijadikan responden penelitian. Penelitian ini menggunakan dua macam analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dapat dimaknai bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik, selain itu ditemukan pula bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dapat dimaknai bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tenggara akan semakin baik namun dampak peningkatannya tidak berarti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2022 Arifo Kamil Fattah

✉Corresponding author :

Email Address : [Ayhoeningty@gmail.com](mailto:Ayhoeningty@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Tuntutan akan kinerja pegawai yang tinggi sudah menjadi tujuan dari semua instansi. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan instansi. Aktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang yang sama. Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa teori berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dikemukakan oleh para ahli. Gibson et al (2003:375) menjelaskan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel organisasi, variabel psikologis dan variabel individu. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Hakim (2016) bahwa kinerja pegawai juga dapat ditentukan oleh faktor lingkungan kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka perlu memperbaiki lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja ditingkatkan atau diperbaiki maka prestasi kerja pegawai dapat meningkat kearah yang lebih dari keadaan sebelumnya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Prestasi kerja pegawai juga pun juga akan meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal dan dapat berkonsentrasi dalam mengejarkan tugasnya.

Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin juga merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja pegawai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mathis and Jackson (2016) menjelaskan bahwa disiplin kerja pada pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi setidaknya orang yang disiplin dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran peraturan

Lebih lanjut, Decenzo dan Robbins (2013:621) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai melalui reformasi birokrasi juga tidak terlepas dari komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja. Dalam penelitian tentang komitmen yang berakar pada teori pertukaran sosial (Social exchange theory) menunjukkan bahwa komitmen pekerja pada organisasi berasal pada persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan organisasi terhadap pekerja. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja menginterpretasikan tindakan organisasi seperti praktek-praktek sumber daya

manusia dan kepercayaan pihak manajemen sebagai indikasi dari perwujudan komitmen yang mereka miliki pada organisasi (Mujiarto, 2019:34).

Berdasarkan pemaparan teori dan konsep yang berkaitan dengan pentingnya meningkatkan kinerja pegawai telah diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda. Kajian teori dan empirik yang telah dikemukakan sebelumnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dijadikan variabel independent dalam penelitian ini disiplin kerja dan komitmen organisasional merupakan dasar peneliti memotret fakta yang terjadi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Kinerja dari setiap pegawainya amat berperan dalam kesuksesan program-program pemerintah terkait pengendalian penduduk dan penyuluhan keluarga berencana. Dengan pertumbuhan penduduk Indonesia yang setiap tahunnya bertambah, ditambah dengan kepadatan penduduk yang tidak merata dan terkonsentrasi di wilayah-wilayah tertentu di Indonesia, berbagai permasalahan sosial seperti kemiskinan, kriminalitas dan pengangguran pun menjadi bertambah.

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan pengujian dengan menginvestigasi dan menguji hubungan antara konstruk dalam studi ini yang difokuskan pada kinerja pegawai dimana didasari fakta yang ada pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara bahwa belum sesuai yang diharapkan. Setelah beberapa tahun berjalan, implementasi PP No. 30 tahun 2019 belum mampu secara optimal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengukuran kinerja pegawai dalam riset ini dioperasionalkan melalui SKP yang merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Hasil pra penelitian yang menjadi research problem dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh PNS pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara yang ditandai dengan masih terdapat hasil kerja PNS yang tidak sesuai dengan unsur penilaian, yaitu kurangnya kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain itu berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan terkait dengan variabel yang diteliti, untuk fenomena yang berkaitan disiplin ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang melanggar disiplin waktu. Selanjutnya, pengamatan sementara fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasional ditunjukkan dengan sikap tidak loyal dan tidak komitmennya pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan organisasi kepadanya seperti masih adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja, lebih sering keluar kantor daripada berada di tempat kerja, tidak terlalu perhatian terhadap pekerjaan, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan mengoper tugas ke rekan kerja yang lain.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## METODOLOGI

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan dan hipotesis yang dikembangkan diatas, Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan survei. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis. Penelitian survei mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data sehingga diharapkan diketahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja, pengaruh variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja dan peran variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Obyek studi adalah pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Selanjutnya waktu pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan September 2021 atau setelah mendapatkan persetujuan dari pembimbing dan penguji. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari Pegawai Negeri Sipil yang telah resmi diangkat menjadi PNS memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) dan telah bekerja dilingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 57 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

#### *Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dianalisis dengan melihat *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian nilai faktor loading 0,5-0,6 masih dapat ditolerir, kecuali indikator yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,50 dapat didrop dari analisis (Ghozali, 2015). Bahkan Hair et al. (2010) memberikan *rule of thumb* muatan faktor dipandang bermakna jika lebih besar sama dengan 0,3.

Convergent Validity adalah mengukur validitas indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dilihat dari *outer loading* dari masing – masing indikator variabel. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik, jika nilai *outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan namun demikian nilai faktor *loading* 0,5-0,6, kecuali indikator yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,5 dapat didrop dari analisis (Ghozali, 2015). Bahkan Hair et al. (2010) memberikan *rule of thumb* muatan faktor dipandang bermakna jika lebih besar sama dengan 0,3. Selanjutnya Arawali dan Ridzuan (2001) menyatakan bahwa indikator dengan nilai *outer loading*  $\geq 0,2$  maka indikator tersebut dapat digunakan untuk membentuk konstruk.

*Outer loading* pada suatu indikator dengan nilai paling tinggi, berarti indikator tersebut merupakan pengukur terkuat atau terpenting dalam merefleksikan dari variabel laten yang

bersangkutan. Untuk lebih jelasnya uraian terhadap pengujian hasil analisis dan evaluasi model pengukuran setiap variabel laten atau konstruk penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 1. Nilai Outer Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Komitmen Organisasional (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)
X1.1	<b>0.721</b>		
X1.2	<b>0.818</b>		
X1.3	<b>0.794</b>		
X1.4	<b>0.625</b>		
X2.1		<b>0.790</b>	
X2.2		<b>0.476</b>	
X2.3		<b>0.555</b>	
Y1.1			<b>0.679</b>
Y1.2			<b>0.733</b>
Y1.3			<b>0.858</b>
Y1.4			<b>0.778</b>
Y1.5			<b>0.582</b>
Y1.6			<b>0.904</b>
Y1.7			<b>0.648</b>

Sumber : Hasil Analisis PLS

Berdasarkan hasil analisis outer model yang menunjukkan bahwa kontribusi indikator terhadap variabel seluruh indikator memenuhi syarat yang dipersyaratkan oleh , Ghozali. (2015) dimana nilai outer dikatakan bermakna jika nilai  $\geq 0,5$ .

#### 5.1.1. Composite Reliability

*Composite reliability* menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *compositer reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70 (Ghozali, 2015). Hasil pengujian *compositer reliability* model pengukuran penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Model Pengukuran dan Instrumen

Variabel	Composite Reliability	Hasil
<b>Disiplin kerja (X1)</b>	0,830	Reliabel
<b>Komitmen organisasional (X2)</b>	0,897	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (Y1)</b>	0,643	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data PLS, Tahun 2022

Hasil pengujian pada Tabel 5.2 diperoleh nilai *compositer reliability* disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa keempat variabel laten yang diteliti memiliki reliabilitas yang baik karena nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel disiplin kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai karena memiliki reliabilitas atau tingkat kesesuaian dan keandalan yang baik.

**H1** Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,746 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai  $\rho$ -value sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H1) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dinyatakan *diterima*.

**H2** Komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara

Hasil pengujian komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,146 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah searah positif. Hasil signifikansi dibuktikan dengan nilai  $\rho$ -value sebesar  $0,172 > \alpha = 0,05$  yang dimaknai sebagai adanya pengaruh yang tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis kedua dinyatakan *ditolak*.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik disiplin kerja yang dicerminkan melalui inisiatif kerja, kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu melaksanakan tugas dan perilaku kerja kontradiktif maka akan memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini cukup beralasan karena kondisi disiplin kerja pegawai telah dinilai baik dalam pelaksanaannya dimana Sebagian besar pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkerja dan selalu patuh melaksanakan aturan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Berdasarkan hasil analisis deskripsi ditemukan bahwa bahwa disiplin kerja pegawai yang tercermin dari inisiatif kerja, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan dan perilaku kerja kontradiktif sudah dianggap baik dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dibuktikan masih tingginya penilaian pegawai atas pernyataan yang diajukan sebesar 74,01%. Aspek Inisiatif kerja pegawai merupakan paling tinggi pelaksanaannya dimana pegawai selalu menginisiasi pekerjaan secara kreatif tanpa perintah atasan, selalu melaksanakan tugas dengan sungguh - sungguh tanpa menunggu perintah dari atasan, selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu petunjuk dan selalu bersedia membantu penyelesaian rekan kerja sejawat tanpa diminita. Selain itu factor kepatuhan terhadap aturan merupakan indikator yang dinilai sudah baik dalam pelaksanaannya yang tercermin dari perilaku pegawai yang selalu menaati aturan kerja yang berlaku, selalu patuh melaksanakan tugas organisasi, mengikuti kebijakan organisasi dan memiliki komitmen untuk tidak melanggar aturan. Namun demikian indikator ketepatan waktu dan perilaku kerja kontradiktif masih tergolong rendah dalam pelaksanaannya berdasarkan penilain pegawai dan masih terdapat pegawai senang menggunakan waktu kerja untuk bersantai jika ada kesempatan, kadang menyalahgunakan fasilitas untuk keperluan pribadi, sering menyembunyikan informasi kepada rekan kerja yang seharusnya diinformasikan, dan terkadang mengajak rekan kerja lain untuk melakukan pelanggaran disiplin kerja. Hasil Analisis Partial Least Square (PLS) melalui nilai outer loading ditemukan bahwa aspek ketepatan waktu melaksanakan tugas dan perilaku kerja kontradiktif yang paling rendah dalam pelaksanaannya ternyata dari hasil analisis PLS keduanya merupakan

aspek yang paling dominan memberikan kontribusi terhadap variabel disiplin kerja dan merupakan faktor paling prioritas yang harus dilakukan oleh pihak Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara untuk memperbaiki disiplin kerja agar lebih baik. Berdasarkan kondisi empiris yang terjadi maka beberapa hal yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang masih rendah dalam pelaksanaannya terutama pada perilaku kerja kontradiktif dan ketepatan waktu melaksanakan tugas atau pekerjaan karena disiplin kerja memberi efek kuat terhadap kinerja pegawai. Hasil Analisis Partial Least Square (PLS) Menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Positif dapat ditegaskan bahwa terdapat pengaruh yang searah dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan secara signifikan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan Siagian (2014:135) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seseorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila tingkat kedisiplinan pegawai tinggi dan baik maka akan berpengaruh terhadap pencapaian yang telah disusun oleh perusahaan. Hasniati (2021:59) menyatakan bahwa disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Davis (2003:129) dalam Hasniati (2021:59) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja, oleh karena penegakan disiplin pegawai pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjaya dkk (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Satedjo, AD & Kempa, S (2017) dan Farisi, S dkk (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan Hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan memperbaiki kinerja pegawai namun pengaruhnya tidak berarti. Hal ini cukup beralasan karena komitmen organisasional pegawai yang tercermin dari komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normative dinilai belum optimal dalam pelaksanaannya sehingga belum mampu memberikan efek secara signifikan. Bukti empiris komitmen organisasional pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara yang tercermin dari indikator komitmen efektif, komitmen kontinuan dan komitmen normative belum dianggap baik dalam pelaksanaannya. Hal ini dapat dibuktikan masih tingginya penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasional yang memberikan penilaian cukup baik. Komitmen organisasional melalui komitmen afektif pegawai merupakan aspek yang paling tinggi

pelaksanaannya dimana pegawai selalu merasa bahwa mereka bahagia jika menghabiskan karir pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tenggara, bangga mendiskusikan tentang instansi tempat mereka bekerja dengan pihak luar, mereka berpikir bahwa masalah organisasi adalah masalah mereka juga, mereka keberatan jika dipindahkan ke instansi lain, pegawai merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi, dan instansi BKKBN dianggap paling berarti dan tidak akan pernah berpikir untuk meninggalkan. Selain itu komitmen normatif juga cukup baik pelaksanaannya dimana pegawai merasa tidak senang apabila dipindahkan ke organisasi lain, mereka merasa ada, keterikatan moral, dan utang budi sehingga pegawai merasa bisa tetap bertahan pada instansi ini, tidak akan berpindah meskipun diberi jabatan lebih baik dan selalu meyakini bahwa instansi BKKBN adalah tempat terbaik bagi pegawai. Namun demikian komitmen kontinuan pegawai masih dinilai paling rendah oleh Sebagian pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa tidak khawatir jika harus berpindah ke instansi lain, tidak merasa berat jika harus meninggalkan BKKBN, dan merasa tenang jika harus meninggalkan organisasi. Hasil analisis PLS pada nilai inner model menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa jika komitmen organisasional pegawai semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Mowday, et al (2001) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Fred Luthan (2005), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, D & Sujana, I (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil lain juga diungkapkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anwar K dkk (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik akan memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan komitmen organisasional pegawai kearah yang lebih baik akan memberi efek positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Referensi :

- Decenzo, A. David & Robbins, Stephen P, 2013. *Fundamentals of Human Resources Management* (10th ed.) 222 Resewood Drive, Danvers, MA 01923: Clrance Center, Inc.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jakarta : PT. Indeks,

- Dessler, Gary .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks,
- Dewi, D & Sujana, IK. 2021. The Effect of Organizational Commitment, Organization Culture Based on Tri Hita Karana and Awig-Awig Protection on the Performance of lembaga Pengkreditan Desa in Bangli Regency. *American Journal of Humanities and Social Sciences researchs (AJHSSR)*. Vol. 5 Iss 1. Page 168-175
- Farisi, S, Irnawati, J & Fahmi, M. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*. Vol.4 No.1. April 2020. Hal. 15-33
- Ghozali, Imam, 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Hair et al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) 2th Edition*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE
- Hakim, A. 2016. Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi. *Jurnal Manajemen Vol XX No. 02 Juni 2016*. Hal. 228-244.
- Hasniati. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan KB Kab. Konawe Selatan. Tesis. Pascasarjana Universitas Halu Oleo, Kendari
- Ichsan, RN, Surianta, E & Nasution, L. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*. Vol. 28 No. 2 Agustus 2020. Hal. 187-120
- Ilham, Nugraha, IN & Ramly, T. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*. Vol. 9. No. 4. Hal. 315-324
- Ikhsan, Mane & Nur. 2021. Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Makassar. *Economic Bosowa Jurnal*. Vol. 7 No. 001 Hal 184-198
- Jamal, RS, Firdaus, S, Bakhtiar, Y & Sanjaya. 2021. Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Pegawai. *Jambura Economic Education Journal*. Vol. 3 No. 1 Januari 2021 Hal. 38-44
- Marlapa, Eri & Mulayana, B. 2020. The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity With Competences as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing Vol 10 Issue. 3*. Page 54-63
- Mathis, Robert, L. & Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2*, Alih bahasa : Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy, Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Mujiarto, 2019. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Wakatobi. Tesis. Pasca sarjana Universitas Halu Oleo Kendari
- Nurjaya, Sunarsi, D, Effendy, AA, Teriyan, A & Gunartin. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan

- Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 4 No. 2 Januari. 2021. Hal. 172-184
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Pertama*. PT. Raja Grafindo persada : Jakarta.
- Robbins, Stephen. P 2010. "Perilaku Organisasi", Buku 2. Jakarta: Salemba.
- Safitri, De & Sutjahjo, G. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas. *Jurnal Dimensi* Vol 9. No. 1. Hal. 178-185
- Satedjo, AD & Kempa, S. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal AGORA*. Vol.5 No. 3. Hal.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Jakarta
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach* (7th. Ed.). New York:
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfa Beta.
- Sunarsi, D, Akbar, IR, Jasmani, Rozi, A, Khoiri, A & Salam, R. 2021. Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*
- Sunarsi, D. 2019. The Analysis of the Work Environmental and Organizational Cultural Impact on the Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* Vol. 9 No. 2 December 2019. Page 237-246
- Surakhmad, Winarno, 1990. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Syam'un, Mahfudnurnajamuddin, Syahrir Mallongi, Ramlawati, and Budiandriani. 2021. Impact of Organizational Commitment on Civil Servants Performance: An Empirical Study of Alauddin Islamic State University of Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*. Vol 6 | Issue 2 | March 2021