

Peran Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi BKD Papua Barat

Yohanes D. Resi, Mattalatta, Ansar, Kurniawaty
Pascasarjana STIE Amkop Makassar, Indonesia
Email: budimanrudi@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam instansi pemerintah daerah. Beberapa faktor yang diduga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai meliputi komitmen terhadap organisasi, kedisiplinan dalam bekerja, serta kondisi iklim kerja. Namun, kajian yang secara bersamaan meneliti ketiga faktor ini dalam lingkup pemerintahan daerah di Papua Barat masih tergolong terbatas. Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BKD Provinsi Papua Barat. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, di mana data diperoleh dari 60 responden melalui kuesioner. Teknik analisis yang dimanfaatkan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, simultan, serta untuk mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling besar. Hasil ini menekankan pentingnya penguatan komitmen organisasi, kedisiplinan, dan iklim kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Penelitian ini juga menyarankan langkah-langkah praktis untuk perumusan kebijakan dan program peningkatan kinerja di instansi pemerintah daerah.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Iklim Kerja dan kinerja pegawai.

Abstract

Employee performance plays a role in determining the success of an organization, especially in local government agencies. Some factors that are thought to contribute significantly to improving employee performance include commitment to the organization, discipline at work, and work climate conditions. However, studies that simultaneously examine these three factors within the scope of local government in West Papua are still relatively limited. This research aims to evaluate the influence of organizational commitment, work discipline, and work climate on employee performance within the BKD of West Papua Province. This research applies a quantitative approach through a survey method, where data is obtained from 60 respondents through questionnaires. The analytical technique utilized is multiple linear regression to determine the effect of each variable partially, simultaneously, and to identify the most influential variable. The research findings indicate that the three variables significantly and positively affect employee performance with work discipline as the factor that has the greatest influence. These results emphasize the importance of strengthening organizational commitment, discipline, and work climate as part of HR management strategies to support optimal employee performance improvement. This study also suggests practical steps for the formulation of policies and performance improvement programs in local government agencies.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Work Climate and employee performance

*Correspondence Author: Yohanes D. Resi
Email: budimanrudi@gmail.com



PENDAHULUAN

Untuk menghadapi dinamika lingkungan yang terus berubah, peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya pegawai, menjadi hal yang penting. Salah satu langkah yang perlu ditempuh adalah mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kinerja (performance) sendiri dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau tuntutan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Prasetyo & Marlina (2019), kinerja mencerminkan rangkaian aktivitas yang dijalankan pegawai dalam rangka mencapai hasil yang telah ditentukan. (Arda, 2017; Fitrianto, 2020) menambahkan bahwa kinerja merupakan output kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu yang penilaiannya didasarkan pada standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Kinerja juga dipandang sebagai potensi yang harus dimiliki setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari organisasi. Kinerja yang optimal memungkinkan pegawai menyelesaikan beban kerja organisasi secara efisien dan efektif, sehingga berbagai permasalahan organisasi dapat diatasi dengan baik. Rivai (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan kesediaan individu atau kelompok untuk menjalankan tugas yang membedakan satu pegawai dengan lainnya. Sementara itu, (Nawawi, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara tujuan yang ingin dicapai dan kemampuan individu dalam memenuhi tujuan tersebut.

Peran pegawai dalam organisasi sangatlah vital, karena mereka menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi guna memastikan kelangsungan dan perkembangan organisasi. Baik organisasi pemerintah maupun swasta, keberhasilannya ditentukan oleh kerja kolektif pegawai yang menjadi aktor utama dalam mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2019). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia strategis, kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan dan tindakan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri.

Strategi manajerial yang disusun secara matang tidak akan menghasilkan dampak yang optimal apabila tidak memperoleh dukungan penuh dari rekan kerja dan bawahan dalam pelaksanaannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada dukungan bersama dari seluruh anggotanya. Setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai, dan pencapaian tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Tanpa kompetensi pegawai yang memadai, pencapaian tujuan organisasi akan sulit diwujudkan.

Afandi (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kemampuan personal, karakter serta minat terhadap pekerjaan, pemahaman dan penerimaan terhadap tugas, tingkat motivasi, kompetensi, ketersediaan fasilitas, budaya kerja, gaya kepemimpinan, serta disiplin. Namun, riset ini berfokus pada tiga variabel utama yang dinilai paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu komitmen terhadap organisasi, kedisiplinan kerja, dan iklim kerja.

Menurut Yusuf & Syarif (2018) komitmen terhadap organisasi merupakan topik yang konsisten menjadi perhatian baik bagi praktisi manajemen maupun para peneliti yang tertarik pada aspek perilaku manusia dalam organisasi. Mardiyana et al. (2019) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi ketika seorang pegawai menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Robbins (2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keadaan di mana pegawai memiliki motivasi mendukung tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas terhadap organisasi dan kesediaan individu untuk terus berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang mencerminkan keyakinan dan kepercayaan yang mendalam terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Hal ini juga menunjukkan kesiapan seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Ma'rufi dan Anam (2019) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi, antara lain: (a) karakteristik individu,

(b) karakteristik pekerjaan dan peran yang dijalankan, serta (c) karakteristik struktur organisasi itu sendiri.

Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku yang mencerminkan sikap saling menghargai, patuh terhadap peraturan perusahaan serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan tersebut (Syafrina, 2017). Tingkat disiplin yang tinggi terlihat dari kesadaran karyawan dalam mentaati aturan serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Peningkatan disiplin kerja dapat memberikan dampak positif, seperti percepatan penyelesaian pekerjaan, pengurangan tingkat kerusakan, penurunan angka ketidakhadiran, serta menekan tingkat pergantian pegawai (Syafrina, 2017).

Sementara itu, iklim kerja mengacu pada suasana atau kondisi lingkungan kerja dalam suatu instansi yang dirasakan nyaman, aman, dan bebas dari tekanan, sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Iklim kerja yang positif terbentuk apabila interaksi antarpegawai berlangsung secara harmonis. Suasana kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai. Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang sehat. Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan tujuan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan. Hal ini karena persepsi karyawanlah yang pada akhirnya menentukan apakah suatu iklim kerja dianggap baik atau tidak.

Iklim kerja merupakan hasil dari perpaduan berbagai elemen, seperti pengalaman sebelumnya, tantangan yang muncul dalam struktur organisasi, kebutuhan dan harapan individu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, serta kualitas interaksi dan komunikasi informal antara pemimpin dan anggota organisasi. Selain itu, iklim organisasi juga mencerminkan upaya-upaya yang dilakukan oleh individu di dalamnya, baik dari sisi internal maupun eksternal, termasuk karakter orang-orang yang terlibat, proses kerja yang berjalan, makna dari komunikasi yang terjalin, serta penerapan otoritas dalam struktur organisasi. Dengan demikian, iklim kerja merupakan sesuatu yang dibentuk dan dikembangkan oleh organisasi itu sendiri melalui interaksi dinamis berbagai elemen di dalamnya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya. (Ilahi, 2017; Winarja et al., 2018; Wulandari, 2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lainnya oleh Mardiani dan Dewi (2021); Benny Usman (2011); Faqih (2005); Alugoro dan Kuku (2012), mengungkapkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena gap menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah akan memberikan dampak negatif pada roda perkembangan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan mendorong organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawai untuk meningkatkan komitmennya pada organisasi, meningkatkan kedisiplinan kerja dan menaati iklim kerja yang berlaku dalam organisasi.

Sebagai wujud tanggung jawab dalam mendorong kemajuan BKD Provinsi Papua Barat, maka penting untuk terus memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan disiplin kerja, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini perlu disertai dengan sikap berpikir positif dan upaya menghilangkan kebiasaan-kebiasaan negatif, seperti menunda pekerjaan atau enggan hadir di kantor. Pegawai dituntut memiliki semangat untuk terus berkembang. Oleh karena itu, dengan menanamkan pola pikir yang positif demi mendukung peningkatan kinerja pegawai serta sebagai bentuk tanggung jawab profesional dalam memajukan BKD Provinsi Papua Barat, penelitian ini dilakukan sebagai kontribusi nyata peneliti kepada Pemerintah Daerah.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai, masih terdapat keterbatasan dalam kajian yang secara simultan menguji ketiga variabel tersebut di konteks pemerintahan daerah, khususnya di Provinsi Papua Barat. Sebagian besar penelitian sebelumnya fokus pada satu atau dua variabel saja atau dilakukan di

lingkungan sektor swasta. Kurangnya penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model di sektor publik menjadi celah yang penting untuk diisi, terutama mengingat karakteristik dan dinamika kerja di instansi pemerintah yang berbeda dengan sektor lainnya.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengkaji secara simultan pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah Papua Barat melalui pendekatan analisis regresi linear berganda. Metode ini memungkinkan diperolehnya pemahaman yang lebih menyeluruh dan terpadu mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks instansi publik yang memiliki karakteristik manajerial dan tantangan tersendiri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara bersama-sama dampak komitmen organisasi, kedisiplinan, dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat, sekaligus mengidentifikasi variabel mana di antara ketiganya yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis sebagai referensi tambahan dalam pengembangan literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, terutama dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini juga memberikan masukan yang berguna bagi manajemen BKD Provinsi Papua Barat dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan fokus pada peningkatan komitmen organisasi, penegakan disiplin kerja, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung kinerja optimal.

METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan mengandalkan data primer yang dihimpun melalui kuesioner dari 60 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Papua Barat. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan empat variabel utama, yakni komitmen organisasi, disiplin kerja, iklim kerja, dan kinerja pegawai, serta menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden atas pernyataan-pernyataan yang diberikan. Distribusi kuesioner dilakukan baik secara langsung maupun melalui media elektronik guna memperluas jangkauan responden dan meningkatkan efisiensi dalam proses pengumpulan data.

Selain kuesioner, penelitian ini juga melibatkan teknik wawancara sebagai metode pengumpulan data kualitatif pendukung. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan beberapa informan kunci di Badan Kepegawaian Daerah, seperti pejabat dan pegawai senior yang dianggap memahami dinamika kerja dan pengelolaan SDM di instansi tersebut. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dan kontekstual terkait praktik manajemen SDM, serta untuk mengkonfirmasi dan memperkuat temuan dari data kuantitatif. Data hasil wawancara dicatat, direkam, dan kemudian dianalisis secara kualitatif menggunakan teknik content analysis untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian.

Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan tahunan, regulasi, dan literatur terkait pengelolaan SDM di BKD Provinsi Papua Barat. Analisis data sekunder dilakukan dengan cara studi pustaka dan dokumentasi, di mana dokumen-dokumen tersebut ditelaah secara kritis untuk mendukung pemahaman mengenai konteks organisasi, kebijakan yang diterapkan, serta untuk memperkuat argumen dan hasil penelitian. Dengan memadukan data primer dan data sekunder, penelitian ini mampu menyajikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan akurat terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Temuan dari pengujian validitas diketahui bahwa nilai korelasi (r -hitung) untuk setiap item pernyataan melebihi nilai r -tabel sebesar 0,250. Dengan demikian, karena r -hitung $>$ r -tabel, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner yang mencakup variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, iklim kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel atau konstruk dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya diatas 0,60 (Ghozali, 2018). Apabila nilainya di bawah 0,60, hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam tanggapan responden. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden yang tidak konsisten dan mempertimbangkan untuk mengeluarkannya dari analisis agar nilai Alpha meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Komitmen Organisasi (X1)	0.874	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.767	0.6	Reliabel
Iklim Kerja (X3)	0.804	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0.821	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2024)

Tabel 1 menginformasikan bahwa setiap variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

Hasil Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Berikut adalah ringkasan hasil pengujian regresi berganda beserta output tabel yang diperoleh melalui perangkat lunak SPSS versi 25.0, meliputi *output model summary*, ANOVA (uji F), dan koefisien regresi (uji t), seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

1. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 menginformasikan nilai *adjusted R Square* adalah 0,915, dapat diartikan 91,5% variasi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan iklim kerja (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 8,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,910	1,290
a. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber data di olah (2024)

Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah cara untuk melihat apakah setiap factor independen yang diteliti benar-benar berpengaruh pada kinerja pegawai. Kalau hasil uji t menunjukkan angka p -value $<$ 0,05, itu artinya faktor tersebut berpengaruh nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	-1,796	,850		-2,113	,039	
Komitmen Organisasi (X1)	,320	,081	,302	3,967	,000	,262 3,811
Disiplin Kerja (X2)	,538	,073	,492	7,385	,000	,342 2,924
Iklim kerja (X3)	,252	,093	,235	2,707	,009	,202 4,943

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil Tabel 3 dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -1.796 + 0.320X_1 + 0.538X_2 + 0.252X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja; X1 = Komitmen Organisasi; X2 = Disiplin Kerja; X3 = Iklim Kerja; e = error

Persamaan regresi menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1,796 menandakan bahwa apabila variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja (X1, X2, dan X3) tidak mengalami perubahan (nilai 0), maka nilai kinerja pegawai adalah -1,796.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,320, artinya jika X1 naik sebesar 1%, dengan asumsi variabel lain tetap 0, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,320%. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,538 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, dengan asumsi variabel komitmen organisasi, iklim kerja, dan konstanta bernilai 0, akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,538%. Ini menandakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,252 mengartikan bahwa apabila X3 bertambah 1%, dengan asumsi variabel lain tetap 0, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,252%. Hal ini memperlihatkan kontribusi positif iklim kerja terhadap kinerja pegawai..

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1001,437	3	333,812	200,690	,000 ^b
Residual	93,146	56	1,663		
Total	1094,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4 menginformasikan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Telihat dari nilai F-hitung di atas sebesar 200.690 > 2.76 dan probabilitas 0,000 < 0,05.

Uji Beta (Dominan)

Temuan menginformasikan variabel yang paling berpengaruh dominan adalah disiplin kerja (X2), dengan nilai β sebesar 0,538 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, disiplin kerja adalah faktor yang paling berpengaruh kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena nilai p-value untuk variabel X2 ($0,000 < 0,005$) dan nilai β -nya adalah yang tertinggi dibandingkan variabel lain, maka disiplin kerja ditetapkan sebagai variabel paling dominan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Temuan menginformasikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Provinsi Papua Barat. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan data kuesioner yang dikumpulkan oleh peneliti, rata-rata indikator komitmen organisasi masuk dalam kategori tinggi, yang berarti sebagian besar pegawai menyetujui pernyataan yang diajukan. Dari berbagai aspek komitmen organisasi, pengembangan diri dan profesionalisme dalam organisasi memperoleh penilaian tertinggi dari para responden.

Secara praktis, hasil ini menyarankan bahwa pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia di BKD Provinsi Papua Barat. Selain itu, memahami fokus komitmen yang berbeda, seperti komitmen afektif kepada pemimpin dan komitmen organisasi, dan bagaimana mereka berhubungan satu sama lain dapat meningkatkan proses komitmen pegawai (Santana-Martins et al., 2022). Dengan membangun budaya organisasi yang positif, memberikan peluang pengembangan karir, dan mengakui kontribusi karyawan, organisasi dapat menumbuhkan komitmen yang kuat, yang mengarah pada peningkatan keterlibatan karyawan dan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal sejalan dengan teori Keadilan Organisasi dari Greenberg (1987), yang menyoroti pentingnya persepsi pegawai tentang keadilan dalam proses pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, dan interaksi interpersonal dalam organisasi.

Penelitian telah menunjukkan bahwa rasa kesetiaan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi bisa meningkatkan produktivitas tanpa perlu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung (Safa'Atturrizky & Ekhsan, 2024). Selain itu, komitmen organisasi mendorong peningkatan berkelanjutan, inovasi, dan kemampuan beradaptasi, memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Temuan dari riset ini mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu, disiplin kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Selain itu, hasil kuesioner menginformasikan rata-rata skor indikator disiplin kerja tergolong tinggi, yang artinya mayoritas pegawai menyetujui pernyataan yang diajukan..

Dalam meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja yang optimal melibatkan penetapan aturan dan standar yang jelas, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, dan meningkatkan motivasi dan keterampilan karyawan. Program pelatihan yang berfokus pada motivasi, kepemimpinan, komunikasi yang efektif, pengenalan diri, dan manajemen pengakuan diusulkan untuk meningkatkan disiplin kerja (Bekti, 2022). Selanjutnya, penelitian menyoroti pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menekankan perlunya lingkungan kerja yang disiplin untuk mempercepat peningkatan kinerja (Andriyani et al., 2017). Oleh karena itu, menumbuhkan budaya disiplin kerja yang kuat melalui pelatihan, motivasi, dan standar yang jelas sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja dalam berbagai pengaturan organisasi. Berbagai studi yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja salah satunya (Galuh, 2022; Putri & Yudianto, 2016).

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Temuan riset ini mengkonfirmasi bahwa iklim kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Provinsi Papua Barat. Dengan demikian, iklim kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Berdasarkan data kuesioner yang disebarkan peneliti, rata-rata indikator iklim kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menyetujui pernyataan yang diajukan.

Iklim kerja yang baik menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Suasana kerja yang nyaman seperti ini membantu pegawai menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, komunikasi yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, memastikan informasi tersampaikan tepat waktu dan jelas, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan koordinasi antar tim. Selain itu, faktor-faktor seperti respons kepemimpinan terhadap permintaan bantuan dan pemberian pengakuan dalam motivasi adalah dimensi penting yang berkontribusi pada iklim kerja yang positif dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Cahyati et al., 2023).

Kesesuaian antara iklim organisasi dan konteksnya memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja kelompok (Beus et al., 2021). Selain itu, dimensi hubungan iklim kerja, seperti kohesi, dukungan supervisor, dan keterlibatan pekerjaan, telah diidentifikasi sebagai mediator antara ciri-ciri kepribadian seperti keramahan, ekstrasversi, neurotisme, dan kinerja pekerjaan (Fullarton et al., 2014). Studi juga menyoroti pentingnya iklim organisasi dalam membentuk kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kualitas hubungan sosial dalam suatu organisasi, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Dobrowolska, 2020).

Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan output dari pencapaian karyawan dalam bekerja (Rivaldo & Nabella, 2023). Setiap organisasi tentu mengharapkan karyawannya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dalam jangka waktu tertentu, serta berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Iqbal et al., 2017). Komitmen organisasi menggambarkan kesetiaan dan rasa tanggung jawab karyawan, yang berdampak positif pada motivasi kerja, efisiensi, dan keberlangsungan tenaga kerja yang kompeten dalam organisasi. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, meningkatkan konsistensi, efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Iklim kerja, yang meliputi suasana, budaya, dan kondisi fisik tempat kerja, mempengaruhi motivasi dan kenyamanan karyawan. Iklim kerja positif meningkatkan kepuasan dan semangat, sementara iklim kerja negatif dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Variabel yang paling dominan

Temuan menginformasikan bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan adalah Disiplin Kerja (X2), dengan nilai β sebesar 0,538 dan p-value sebesar 0,000. Hal ini menandakan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi paling signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Karena p-value untuk X2 ($0,000 < 0,005$) dan nilai β -nya merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel lain terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), maka Disiplin Kerja ditetapkan sebagai variabel paling dominan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari riset ini menginformasikan bahwa secara parsial, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan berperan sebagai faktor penentu naik turunnya kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel ini juga berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung yang melebihi F-tabel serta nilai signifikansi ($\alpha = 0,000$) $< 0,05$. Di antara variabel-variabel tersebut, disiplin kerja terbukti sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Untuk riset selanjutnya, disarankan agar variabel yang diteliti diperluas dengan memasukkan faktor tambahan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan agar hasilnya dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penerapan metode campuran (*mixed methods*) dapat memperdalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel dan konteks organisasi, serta disarankan melakukan penelitian di berbagai sektor guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2)*. Zanaf Publishing.
- Alugoro, K. S. (2012). *Analisis pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di sekretariat daerah kota Semarang*. Undip.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1).
- Bekti, R. R. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156.
- Dobrowolska, et al. (2020). Global Perspective on Marital Satisfaction. *Sustainability*, 12, 1–15.
- Faqih. (2005). *Pengaruh sikap, motivasi dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pada Madrasa Aliya Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah*.
- Fitrianto, I. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nussantara*. 113–134.
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilahi, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*.
- Iqbal, N., Khan, N. A., Ferrante, A., Trivellini, A., Francini, A., & Khan, M. I. R. (2017). Review: Ethylene Role in Plant Growth, Development and Senescence: Interaction with Other Phytohormones. *Frontiers in Plant Science*, 8, 475.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443,445.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Putri, N. P. P. E., & Yudianto, A. (2016). Pengaruh tanah dan air laut terhadap kualitas DNA dari otot psoas jenazah melalui metode STR. *Jurnal Biosains Pascasarjana*, 18(3), 203–219.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Quality - Access to Success*, 24(193), 182.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior. Eighteenth Edition*. Pearson.

- Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 164–176.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics)*.
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. (2018). The Effect Of Organizational Commitment And Job Pressure To Job Performance Through The Job Satisfaction In Employess Directorate Transformation Technology Commitunication And Information Indonesia. *Journal Of Business And Applied Social Science*, 4(2), 51–69.
- Wulandari, H. P. (2015). *Pengaruh Konsentrasi Sukrosa Dan Konsentrasi Agar-Agar Terhadap Permen Lunak Salak Bongkok (Salacca edulis Reinw.)*. Universitas Pasundan.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)