

Analisis Efektivitas Iklim Dan Komitmen Kerja Terhadap Performance Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk

Dyan Arintowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nganjuk
arintowati@yahoo.com

Diserahkan: 15 Januari 2017, Diterima: 5 April 2017

abstract

This study was conducted with the aim to determine the effect of climate effectiveness and work commitment partially and simultaneously to the performance of civil servants in the Department of Transportation, Communication and Informatics Nganjuk District. The type of this research is explanatory research using primary data source by distributing questionnaires to 55 civil servants in the Department of Transportation, Communication and Informatics of Nganjuk Regency with sampling technique using slovin formula. The results of this study prove that the effectiveness of climate and work commitment partially and simultaneously affect the performance of civil servants in the Department of Transportation, Communication and Informatics Nganjuk District.

Keywords: work climate, work commitment, performance

abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas iklim dan komitmen kerja secara parsial dan simultan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory menggunakan sumber data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk dengan teknik sampling menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas iklim dan komitmen kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

Kata kunci: iklim kerja, komitmen kerja, kinerja

A. PENDAHULUAN

Iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan saat ini menjadikan kinerja pemerintah daerah banyak menjadi sorotan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah daerah. Dalam menghadapi tuntutan rakyat akan pelayanan terbaik, sebagai organisasi pemerintah kinerja yang baik merupakan faktor terpenting dalam menciptakan pelayanan terhadap masyarakat.

Performance atau kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan

organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Upaya dalam menilai kinerja karyawan tersebut membutuhkan proses evaluasi.

Iklim kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Dikemukakan oleh Simamora (2004: 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Menurut Pines (dalam Wirawan 2007) iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui dimensi psikologikal, dimensi struktural, dimensi sosial dan dimensi birokratik. Bila dimensi-dimensi tersebut kurang mendapat perhatian maka akan tercipta kondisi kerja yang tidak kondusif yang pada akhirnya akan menurunkan performance pegawainya. Komitmen kerja juga menjadi salah satu faktor performance pegawai. Komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan karyawan dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, dimana karyawan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas, yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja perusahaan akan meningkat apabila suatu organisasi mempergunakan pendekatan dengan strategi komitmen. Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang, (seperti: usia, kedudukan dalam organisasi, disposisi) dan organisasi (seperti desain pekerjaan, nilai dukungan dan gaya kepemimpinan. Menurut Luthan (2006: 249) komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas iklim dan komitmen kerja secara parsial dan simultan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

B. KAJIAN TEORI

Iklim Kerja

Wirawan (2007:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur (Structure). Struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
2. Standar-standar (Standards). Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih

rendah untuk kinerja. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

3. Tanggung Jawab (Responsibility). Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjauh “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
4. Penghargaan (Recognition). Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
5. Dukungan (Support). Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.
6. Komitmen (Commitment). Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

Komitmen Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 160), komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja Menurut Daft (2003: 11) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi.

Sedangkan Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya menurut Sutrisno (2010: 292) komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu.

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Menurut Moeherion (2012: 69) mengatakan bahwa arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah adalah penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya, yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk Tahun 2015 yang berjumlah sebanyak 122 orang.

Menurut Sugiyono (2012 : 120) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Oleh karena itu, sampel yang ambil harus betul – betul representatif (dapat mewakili). Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin (2007:65). Sehingga sampel yang diambil dari populasi sejumlah 122 orang tersebut adalah :

$$\text{Rumus } n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{122}{1 + (122)(0,1)^2} = \frac{122}{2,22} = 54,9 \text{ dibulatkan } 55$$

Sesuai dengan perhitungan sampel diatas, maka sampel dalam penelitian ini yaitu 55 orang pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

1. Wawancara. Menurut Moleong (2012: 118) Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Melalui wawancara ini pula peneliti menggali informasi secara mendalam dari informan mengenai iklim kerja dan komitmen kerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini menggunakan wawancara semiterstruktur dengan harapan dapat menemukan informasi lebih terbuka dari informan.

2. Dokumentasi. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang datanya diperoleh dari buku, internet, atau dokumen lain yang menunjang penelitian yang dilakukan. Dokumen merupakan catatan mengenai peristiwa yang sudah berlalu. Peneliti mengumpulkan dokumen yang dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2012: 240). Dalam hal ini peneliti menggunakan dokumen berupa sejarah singkat, tugas dan fungsi pokok serta struktur organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

3. Kuesioner.

Pengukuran yang digunakan peneliti dalam metode kuesioner adalah skala likert. Menurut Sugiono (2012: 132) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Biasanya format skala likert merupakan perpaduan antara kesetujuan dan ketidaksetujuan, skala ini dikembangkan oleh Rensis likert sehingga dikenal dengan Skala likert

Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah performance pegawai (y).
2. Variabel Independen (Variabel Bebas). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim kerja (X_1), dan komitmen kerja (X_2).

D. HASIL PENELITIAN

Pada uji statistik t tingkat signifikansi yang digunakan $= 5\%$ dan degree of freedom (df) $= n - k = 55 - 3 = 52$. Dengan merujuk pada tabel t, maka diperoleh hasil dari t tabel yaitu sebesar 1,674 maka berdasarkan hasil uji statistik t yang diperoleh bahwa variabel iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini terlihat nilai t hitung (3,485) $>$ t tabel (1,674) dengan nilai signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$ artinya, jika ditingkatkan variabel iklim kerja sebesar satu satuan (unit), maka performance pegawai akan meningkat sebesar 0,338 satuan (unit) sehingga hipotesis yang pertama dapat diterima.

Pada variabel komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Hal ini terlihat dari nilai t hitung (3,493) $>$ t tabel (1,674) dengan nilai signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$ dan artinya, jika ditingkatkan variabel komitmen kerja sebesar satu satuan (unit), maka performance pegawai akan meningkat sebesar 0,442 satuan (unit) sehingga hipotesis dapat diterima.

Pada uji Statistik F tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah $= 5\%$, derajat kebebasannya ialah $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 55 - 3 = 52$. Setelah melihat tabel F, maka hasil yang diperoleh untuk F tabel ialah sebesar 3,18. Berdasarkan hasil uji F mengungkapkan bahwa nilai F hitung (19,764) $>$ F tabel (3,18) dan tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya terdapat pengaruh variabel bebas yaitu iklim kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

Untuk mengetahui diantara iklim kerja dan komitmen kerja yang berpengaruh dominan terhadap performance dengan melihat hasil dari koefisien beta yang paling besar, karena semakin besar koefisien pada variabel bebas, maka semakin besar pula

pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda $y = 4,554 + 0,338x_1 + 0,442x_2 + e$, maka dapat diketahui bahwa variabel komitmen kerja mempunyai pengaruh dominan dibandingkan variabel iklim kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh dominan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk.

E. PENUTUP

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Efektivitas iklim berpengaruh secara parsial terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel iklim kerja lebih besar dari t_{tabel} ($3,485 > 1,674$) dengan signifikansi kurang dari ($0,05 < 0,001$). Komitmen kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel komitmen kerja lebih besar dari t_{tabel} ($3,493 > 1,674$) dengan signifikansi kurang dari $0,05$ ($0,001 < 0,05$).

Efektivitas iklim dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap performance pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Daerah Kabupaten Nganjuk. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($19,764 > 3,18$) dengan signifikansi kurang dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Dari simpulan diatas maka disarankan Untuk menciptakan iklim kerja yang baik, pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika harus berusaha menunjukkan kerja sama yang baik antara sesama pegawai maupun atasan, sehingga kenyamanan dalam bekerja dapat tercipta dan tidak merasa takut dapat mengutarakan pendapat atau aspirasi pegawai demi meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, hendaknya Dinas Perhubungan Kominikasi dan Informatika Kabupaten Nganjuk memberikan stimulus atau rangsangan kepada karyawan, sehingga komitmen yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif melalui pemberdayaan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2003. Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work. 8 th edition. New Jersey: Pearson
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Moeherton. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ridwan dan Sunarto.2007.Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis.Bandung:Alfabeta
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional, Yogyakarta : C.V Andi Offset.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta
Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta, PT Prenada Media
Wirawan. 2007. Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta :
Salemba Empat.