

PENGARUH KOMITMEN DAN IKLIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KABUPATEN KONAWE UTARA

THE EFFECT OF COMMITMENT AND WORK CLIMATE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT OF NORTH KONAWE AGRICULTURE OFFICE

Imran Moita¹, Bahtiar², Jamal Bake³

1) Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik PPs UHO; e-mail:

imranmoitadisbun@gmail.com

2) Dosen Tetap Jurusan Sosiologi UHO; e-mail: bahtiar_unhalu@yahoo.co.id

3) Dosen Tetap Jurusan Ilmu Administrasi Publik UHO; e-mail: elsikapi2002@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh komitmen dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan strategi sensus yang melibatkan 46 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang berbentuk Skala Likert. Uji validitas kuesioner menggunakan korelasi product moment sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Fasilitas pengolahan data yang digunakan adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, komitmen secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata-kata Kunci: Komitmen, Iklim kerja, Prestasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of commitment and work climate on work performance in the North Konawe District Agriculture Office. This study uses quantitative with a census strategy involving 46 respondents. The data collecting technique used was a questionnaire containing a Likert Scale. Test the validity of the questionnaire using the product when testing reliability using Cronbach Alpha. Facilities Data processing used is SPSS version 24. The data analysis technique used is multiple linear regression with F test and t test. The results of the study show commitment and commitment to work performance, commitment to performance, and work performance on employee performance.

Key words: Commitment, work climate, work achievement.

PENDAHULUAN

Seluruh tindakan pegawai di dalam organisasi pemerintah bertujuan untuk mencapai target prestasi kerja yang ditetapkan, baik prestasi kerja individu maupun

prestasi kerja kelompok dan prestasi kerja organisasi. Prestasi kerja dalam organisasi pemerintah dapat berupa prestasi kerja dalam pelayanan publik, prestasi kerja dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan, dan prestasi kerja dalam pelaksanaan pembangunan. Prestasi kerja menunjuk pada kuantitas hasil, kualitas hasil, kemandirian kerja, dan kerja sama (Neal dalam Mangkunegara, 2006).

Namun, tidak semua pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang baik atau yang membanggakan. Ada pegawai yang dari waktu ke waktu hanya menunjukkan prestasi kerja yang biasa-biasa atau bahkan makin lama makin merosot. Keadaan seperti ini perlu dipahami karena prestasi kerja bukanlah sesuatu keadaan yang mudah tercapai dengan sendirinya tetapi terkait dengan beragam faktor internal yang berada di dalam diri pegawai maupun faktor eksternal yang sulit dikendalikan oleh pegawai tersebut. Literatur teoritis dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik telah lama memberikan perhatian pada faktor-faktor kunci atau determinan dari prestasi kerja unggul.

Di antara faktor-faktor kunci atau determinan dari prestasi kerja unggul yang dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik adalah komitmen dan iklim kerja. Maxwell (1999) mengatakan bahwa komitmenlah yang membuat pekerjaan terlaksana; Robbin and Judge (2011) mengemukakan bahwa komitmen kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai; Mehboob and Bhutto (2012) mengemukakan bahwa iklim kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai; Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa komitmen kerja dan iklim kerja keduanya mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Analisis empiris Mayowa-Adebara & Aina (2016) dan Pitaloka & Sofia (2014) mengkonfirmasi teori-teori tersebut.

Hal di atas menunjukkan bahwa untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik pegawai perlu memiliki komitmen kerja yang tinggi dan iklim kerja yang mendukung. Masalahnya adalah pegawai tidak selalu mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Maxwell (1999) mengatakan bahwa tanpa komitmen yang terjadi adalah gairah, dampak dan peluang menjadi hilang. Demikian juga, banyak pegawai yang tidak menikmati iklim kerja yang kondusif. Pegawai bekerja di dalam ruangan yang gerah karena tidak cukup ventilasi, bekerja di bawah hubungan sosial dengan rekan kerja yang kurang akrab, dan dalam hubungan kekuasaan yang parsial dan diskriminatif.

Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara merupakan salah lembaga di pemerintahan daerah atau SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang memiliki tugas memberikan pelayanan publik dalam bidang pertanian di Kabupaten Konawe Utara. Secara organisasional, Dinas Pertanian memiliki komitmen untuk mewujudkan pelayanan

prima kepada petani dalam hubungan dengan pertanian sesuai tugas pokok dan fungsi pegawai dinas pertanian. Setiap pegawai dituntut menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya baik selaku petugas administrasi maupun selaku petugas fungsional di lapangan.

Kenyataannya, belum semua pegawai mampu menunjukkan prestasi kerja yang terbaiknya. Hal itu antara lain tergambar dari belum maksimalnya pencapaian prestasi kerja sasaran yang ditetapkan dalam perencanaan. Ukuran belum maksimalnya prestasi kerja pegawai dapat diamati antara lain pencapaian target pengelolaan program dan anggaran yang tersedia. Di sisi lain, ada pegawai yang memiliki komitmen kerja yang rendah, terlihat antara lain dari perilaku kerja yang seringkali membuat janji-janji pelayanan tetapi tidak ditepati. Masih banyak keluhan petani sehubungan dengan sulitnya menemukan petugas penyuluh pertanian di lapangan ketika membutuhkan informasi sehubungan dengan usaha pertanian. Sebaliknya, tidak dapat dipungkiri, iklim kerja sebagian pegawai seperti keadaan fisik ruangan dan suasana sosial psikologis kurang memadai sehingga pegawai tidak betah berlama-lama di ruang kerjanya. Belum ada analisis empiris yang mengungkap apakah komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kekosongan literatur tersebut di atas.

Komitmen kerja menurut Hasibuan (1995) merupakan kondisi mengenai kesediaan atau kesadaran seseorang untuk mengikuti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu komunitas atau organisasi. Komitmen kerja menurut Siswanto (1988) adalah suatu sikap menyadari eksistensi diri dalam organisasi, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi secara sukarela, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya, dengan tidak mengelak menerima sanksi jika melakukan pelanggaran atau lalai dalam menjalankan aturan atau gagal mencapai target kinerja yang dibebankan kepadanya. Gibson et al. (2011) mengemukakan bahwa komitmen kerja tercermin dari rasa bertanggungjawab; pengendalian diri, kepatuhan, dan kejelasan hak dan kewajiban.

Iklim kerja, menurut Nitisemito (2001) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang diembankan. Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa iklim kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu iklim kerja fisik, dan kondisi iklim kerja non fisik yakni lingkungan psikis. Kondisi iklim kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut aspek fisik dalam bekerja. Sedangkan iklim kerja non fisik merupakan iklim kerja yang tidak dapat

ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa. Suatu kondisi iklim kerja dikatakan baik apabila pegawai yang bekerja di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (1995) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. As'ad (1995) menyebutkan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Bernardin dan Russel (1993) memberikan pemahaman bahwa prestasi kerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Neal dalam Mangkunegara (2006) mengemukakan bahwa prestasi kerja pegawai diukur dengan kuantitas hasil, kualitas hasil, kemandirian kerja, dan kerja sama.

Merujuk literatur teoritis dan empiris di atas, penelitian ini memasukkan prestasi kerja sebagai variabel terikat sedangkan komitmen dan iklim kerja menjadi variabel bebas. Selanjutnya penelitian ini memprediksikan bahwa:

- 1) Komitmen dan iklim kerja pegawai secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai;
- 2) Komitmen pegawai secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai;
- 3) Iklim kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif dengan strategi sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara yang berjumlah 46 orang dan seluruhnya dijadikan responden. Komitmen kerja pegawai diukur dengan 12 item, iklim kerja pegawai diukur dengan 10 item, sedangkan prestasi kerja diukur dengan 12 item. Seluruh item tersebut mengikuti konstruksi skala Likert dengan 5 skala, yakni: Tidak Setuju (skor 1), Kurang Setuju (skor 2), Agak Setuju (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5). Kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya dengan *Pearson product moment correlation*, dan reliabilitasnya dengan *Cronbach's Alpha* pada IBM-SPSS Statistics versi 24.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item adalah valid dan reliabel sehingga sehingga cocok diterapkan untuk mengukur komitmen, iklim kerja, dan prestasi kerja pegawai. Data hasil kuesioner diolah dengan menggunakan prosedur statistik pada IBM-SPSS Statistics versi 24.0. Hipotesis tentang pengaruh

simultan komitmen dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai diuji dengan uji F, sedangkan kedua hipotesis tentang pengaruh parsial dari variabel-variabel tersebut diuji dengan uji t pada regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara statistik, variabel komitmen kerja pegawai mempunyai rata-rata skor sebesar 4,05 pada 5 poin skala Likert sehingga tergolong tinggi. Pegawai secara umum mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Dari 12 indikator komitmen kerja, ada 2 indikator yang meliputi rasa tanggung jawab atas tindakan dan tanggungjawab atas hasil berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan 10 indikator lainnya berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menyebabkan nilai rata-rata dari indikator tersebut lebih rendah dibanding indikator yang lainnya.

Variabel iklim kerja pegawai mempunyai rata-rata skor 4,10 sehingga berada pada kategori tinggi. Artinya para pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang didukung dengan iklim kerja berupa suhu udara yang mendukung, penataan ruangan yang nyaman dalam bekerja dan kenyamanan ruangan kerja. Selanjutnya tujuh indikator lainnya yang meliputi kebersihan ruang tempat kerja, pengawasan pimpinan, pemberian imbalan, hubungan sosial, keadilan dalam perlakuan pegawai, objektivitas dalam organisasi, dan semangat kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka iklim kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara umumnya sudah tergolong baik namun belum optimal.

Prestasi kerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara mempunyai rata-rata skor 4,13 sehingga berada pada kategori tinggi. Dari 12 indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja, dua indikator diantaranya berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan sepuluh indikator lainnya berada pada kategori tinggi. Dengan demikian maka prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara umumnya sudah tergolong baik namun belum optimal.

Hipotesis pertama memprediksikan pengaruh simultan dari komitmen kerja dan iklim kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji secara simultan ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 102.343 dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), berarti tolak (H_0) dan teriman H_a , yang menyatakan bahwa secara simultan komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Artinya, secara simultan, semakin tinggi komitmen kerja dan iklim kerja mendukung maka semakin tinggi pula prestasi

kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar .880 atau nilai koefisien determinasi sebesar 88,0% yang menggambarkan bahwa komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian sebesar yakni 88,0%.

Hasil uji secara parsial diketahui adanya pengaruh masing-masing variabel yaitu komitmen kerja dan iklim kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji ditemukan sebagai berikut:

- a) Secara parsial komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara Nilai b1 sebesar .871 dan nilai t = 3.832 signifikan pada tingkat kepercayaan 0.004 lebih kecil dari 0.05 ($0.003 < 0.05$), tolak H_0 , terima H_a , yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai b1 yang positif menunjukkan pengaruh yang searah, berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai skor komitmen kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja pegawai sebesar 0.971 satuan dengan syarat variabel lain tidak berubah.
- b) Secara parsial iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara Nilai b3 sebesar 0,528 dengan nilai t hitung sebesar 4.001, signifikan pada tingkat kepercayaan 0.002 lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$). Hal itu berarti tolak H_0 , dan terima hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai b3 positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap peningkatan satu satuan nilai skor iklim kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,528, dengan syarat variabel lain tidak berubah.

Nilai *R square* sebesar positif 0,88 menunjukkan variasi-variasi dalam nilai komitmen dan iklim kerja pegawai dapat menjelaskan sebesar 88 persen dari variasi prestasi kerja pegawai. Nilai *R square* ini mengindikasikan suatu *good fit* sehingga baik digunakan untuk melakukan estimasi dengan model regresi. Adapun model regresi yang diperoleh dari data penelitian ini adalah:

$$Y = 10,320 + 0,871(\beta_1) + 0,528(\beta_2)$$

Temuan penelitian ini memperkuat penjelasan teoritis tentang prestasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Maxwell (1999), Robbin and Judge (2011), Mehboob and Bhutto (2012), dan Mangkunegara (2006) Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil analisis empiris Mayowa-Adebara & Aina (2016) dan Pitaloka & Sofia (2014). Kedua variabel bebas yang diamati yakni komitmen kerja dan iklim kerja

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, secara simultan, semakin tinggi komitmen kerja yang didukung oleh iklim kerja yang baik maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Konawe Utara. Perbaikan-perbaikan dalam prestasi kerja pegawai di organisasi publik perlu memperhatikan peningkatan komitmen kerja pegawai dan iklim kerja pegawai. Sejalan dengan itu, studi ke depan perlu difokuskan pada pencarian kondisi-kondisi yang membuat seseorang mempunyai komitmen kerja yang tinggi dan persepsi positif tentang iklim kerja.

SIMPULAN

Secara simultan, komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kedua variabel menunjukkan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja. Secara parsial, komitmen kerja dan iklim kerja juga berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa langkah-langkah intervensi terhadap prestasi kerja pegawai perlu mengintegrasikan peningkatan komitmen kerja dan iklim kerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

- As'ad, Mohammad, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Binarupa.
- Bernardin, and Russell, 1998. *Human Resource Management*, Second Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, 2012. *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition* (International Edition). New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Mangkunegara, AAA., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mayowa-Adebara, O., & Aina, Folashade R., 2016. Work Environment and Organizational Commitment of Staff in Academic Libraries in Lagos State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9 (1) (2016), 39-48.
- Maxwell, John C. (1999). *The 21 indispensable qualities of a leader: Becoming the person others will want to follow*. Nashville: Thomas Nelson Publishers.
- Mehboob, F. and Bhutto, N. A., 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior a Study of Faculty Members at Business Institutes.

International Conference on Business, Economics, Management and Behavioral Sciences Papers presented at Dubai, 7-8 January.

Nitisemito, Alex S., 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pitaloka, E., & Irma Paramita Sofia, 2014. The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB if Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 5, Issue 2, 10-18.

Robbins, Stephen P. and Judge, A, T., 2011. *Organizational Behavior*, 14th edition. New Jersey: Prentice Hall.

Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siswanto, Bedjo, 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Grafika.