

Pengaruh Komitmen Organisasional Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Regina¹, D.B. Paranoan², Fajar Apriani³.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara langsung dengan informan dilokasi penelitian serta menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan penelitian ini sebanyak 530 pegawai dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 84 pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dari pengujian secara parsial, diketahui bahwa variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan variabel disiplin kerja (X_3), berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel}

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendahuluan

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003: 42). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Dalam perkembangannya, melakukan penilaian kinerja pegawai tidaklah sederhana, karena dalam penilaian kinerja memerlukan syarat, indikator, serta terdapat elemen-elemen atau variabel-variabel yang

¹ Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

mempengaruhinya (Supardi, 2010). Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

Komitmen organisasional, Menurut Robbins (2007: 89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan, Menurut Challagalla dan Shervani (2006: 96) Peran kepemimpinan adalah pemimpin yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kedisiplinan, Menurut Prawirosentono (1999: 27) kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional, oleh karena itu organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja masing-masing dengan peran aktif dari para pegawai yang nantinya akan berimbas pada pencapaian kinerja yang optimal.

Komitmen organisasi dan kinerja

Komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter perusahaan, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2007:89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan dan kinerja

Menurut Challagalla dan Shervani (2006:96) Peran kepemimpinan adalah pemimpin (manajer) yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut

mengisyaratkan bahwa para pemimpin (manajer) harus secara hati-hati mencocokkan control yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi dan efek penguatan berubah-ubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diemban kepada pegawai. Mereka juga menunjukkan bahwa kontrol aktivitas dan kontrol kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan perbedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku. Selanjutnya. Selanjutnya menurut Challagalla dan Shervani (2006:101) peran kontrol pimpinan (supervisor) memiliki efek positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Kedisiplinan dan kinerja

Kekuatan setiap organisasi adalah orang-orang yang ada di dalamnya. Apabila orang-orang tersebut atau sumber daya manusia diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat yang mereka miliki, mengembangkan kemampuan mereka dan menggunakan secara tepat, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan menjadi dinamis dan berkembang pesat. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai tingkat disiplin baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula, sedangkan pegawai tingkat disiplinnya rendah maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan rendah pula. Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional, oleh karena itu organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja masing-masing dengan peran aktif dari para pegawai yang nantinya akan berimbas pada pencapaian kinerja yang optimal pegawai untuk tujuan organisasi.

Metode penelitian

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan sarana program computer SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 19.00. Menurut Priyatno (2008:73) dikemukakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda menurut Priyatno (2008:73) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependent (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2 dan X_n = variabel independent

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2 \dots X_n=0$)

Sehingga persamaan regresi didalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Disiplin

Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian terkecil dari populasi, semakin besar jumlah sampel maka semakin baik, Sampel penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan ukuran dari rumus Slovin dalam (Umar, 2007 : 49) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + n e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Error (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan yaitu sebesar 10%).

$$n = \frac{530}{1+530 (0,1)^2} = \frac{530}{1+530(0,01)} \quad n = \frac{530}{6,3} = 84$$

Karena Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur berada pada beberapa biro maka pengambilan sampel dilakukan dengan teknik "*proportionate stratified random sampling*" (pengambilan sample stratifikasi acak secara proporsional). (Sugiyono, 2013: 548).

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Suyuthi dalam Sujianto (2009:96) menyatakan suatu pertanyaan itu dikatakan valid jika mempunyai nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Tabel: Uji Validitas Komitmen Organisasional (X_1)

Pernyataan	Sig.	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
$X_{1.1}$	0.000	0.788	Valid
$X_{1.2}$	0.000	0.821	Valid
$X_{1.3}$	0.001	0.342	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan komitmen organisasional (X_1), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner komitmen organisasional valid.

Tabel: Uji Validitas Kepemimpinan (X_2)

Pernyataan	Sig.	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X _{2.1}	0.000	0.597	Valid
X _{2.2}	0.000	0.446	Valid
X _{2.3}	0.000	0.697	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan kepemimpinan (X_2), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner kepemimpinan valid.

Tabel: Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)

Pernyataan	Sig.	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
X _{3.1}	0.000	0.530	Valid
X _{3.2}	0.000	0.646	Valid
X _{3.3}	0.000	0.752	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan disiplin kerja (X_3), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner disiplin kerja valid.

Tabel: Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig.	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Y ₁	0.000	0.585	Valid
Y ₂	0.000	0.677	Valid
Y ₃	0.000	0.715	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan kinerja (Y), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner kinerja valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Nunally dalam Ghazali (2005:41-42) uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka suatu instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian dilakukan dengan per variabel menggunakan pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Dari pengujian yang dilakukan. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel: Uji Reliabilitas Komitmen organisasional (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.698	0.640	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasional (X_1), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel komitmen organisasional (X_1) adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel: Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.655	0.639	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X_2), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel kepemimpinan (X_2) adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.608	0.697	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja (X_3), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel disiplin kerja (X_3) adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel: Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.634	0.652	3

Sumber: Data Primer Diolah, 2014.

adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel kinerja (Y), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel kinerja (Y) adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel *independent* (X) yang terdiri dari komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja kerja pegawai (Y). Dalam rangka mempermudah dan mempercepat proses analisis regresi berganda dalam penelitian ini, berikut

ini merupakan hasil analisis data yang diambil berdasarkan kuesioner kepada 84 responden, sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.821	.657		4.292	.000
Komitmen Org.	.004	.088	.005	.050	.960
Kepemimpinan	-.067	.125	-.057	-.537	.593
Disiplin Kerja	.384	.097	.423	3.969	.000

Sumber: Data Primer diolah 2014

Berdasarkan tabel di atas, maka diketahui, nilai a sebesar 2,821 nilai b₁ sebesar 0,004 nilai b₂ sebesar -0,067 nilai b₃ 0,384. Dari data tersebut maka diperoleh nilai persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,821 + 0,004 X_1 - 0,067 X_2 + 0,384 X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi a, b₁, b₂, maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel *independent* terhadap *dependent* dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) serta analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R² mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R² mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R dan R² yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel: Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.137	.41183

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,410. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasional (X₁), kepemimpinan (X₂), disiplin kerja (X₃), terhadap variabel (Y) dengan tingkat hubungan sedang karena berada diinterval koefisien 0.400-0.599. Sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,168 artinya bahwa 16,80% variasi dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional (X₁), kepemimpinan (X₂), disiplin kerja (X₃). Sedangkan 83,20% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), terhadap variabel kinerja (Y) secara bersamaan. Hasil pengujian F sebagai berikut:

Tabel: Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.742	3	.914	5.390	.001 ^a
Residual	13.568	80	.170		
Total	16.310	83			

Sumber : Data Primer Diolah, 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar **5.390** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) 10% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 80$ adalah sebesar 2,72 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,002 untuk seluruh variabel.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Uji Parsial

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur secara individual. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut:

Tabel Analisis Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	2.821	.657		4.292	.000
Komitmen Org.	.004	.088	.005	.050	.960
Kepemimpinan	-.067	.125	-.057	-.537	.593
Disiplin Kerja	.384	.097	.423	3.969	.000

Sumber: Data Primer diolah 2014

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_1), sebesar 0,050 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, Dengan demikian variabel komitmen organisasional (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
- 2) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_2), sebesar -0,537 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji

satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, Dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

- 3) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3), sebesar 3,969 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, Dengan demikian variabel disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil Penelitian

Dari hasil analisis, nilai F_{hitung} sebesar **5.390** sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) 10% dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 80$ adalah sebesar 2,72 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,002 untuk seluruh variabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Maka hipotesis pertama yang menyatakan diduga ada pengaruh yang simultan dan signifikan antara variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur diterima.

Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X_1), sebesar 0,050 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, Dengan demikian variabel komitmen organisasional (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter perusahaan, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2007:89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha

memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X_2), sebesar -0,537 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, Dengan demikian variabel kepemimpinan (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Menurut Challagalla dan Shervani (2006:96) Peran kepemimpinan adalah pemimpin (manajer) yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut mengisyaratkan bahwa para pemimpin (manajer) harus secara hati-hati mencocokkan control yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi dan efek penguatan berubah-ubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diemban kepada pegawai. Mereka juga menunjukkan bahwa kontrol aktivitas dan kontrol kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan perbedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku. Selanjutnya. Selanjutnya menurut Challagalla dan Shervani (2006:101) peran kontrol pimpinan (supervisor) memiliki efek positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_3), sebesar 3,969 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1,66 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 80), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, Dengan demikian variabel disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Kekuatan setiap organisasi adalah orang-orang yang ada di dalamnya. Apabila orang-orang tersebut atau sumber daya manusia diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat yang mereka miliki, mengembangkan kemampuan mereka dan menggunakan secara tepat, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan menjadi dinamis dan berkembang pesat. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai, pegawai yang mempunyai tingkat disiplin baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula, sedangkan pegawai tingkat disiplinnya rendah maka tingkat kinerja pegawai tersebut akan rendah pula. Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional, oleh karena itu organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja masing-masing dengan peran aktif dari para pegawai yang nantinya akan berimbas pada pencapaian kinerja yang optimal pegawai untuk tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah variabel disiplin kerja, ini terbukti dari besarnya

nilai *Standardized Coefficient Beta* variabel disiplin kerja yang mana lebih besar dari koefisien variabel *independent* yang lain. Hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa korelasi antar butir pertanyaan terhadap total skor masing-masing variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari lima variabel yaitu kinerja, komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja adalah valid. Untuk konstruk kinerja korelasi antar butir terhadap variabel menunjukkan signifikan valid. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas nilai alpha dari variabel kinerja, komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja secara keseluruhan menunjukkan butir yang ada dalam masing-masing variabel adalah reliabel (andal). Dari hasil analisis validitas dan reliabilitas tersebut di atas, secara keseluruhan butir-butir pertanyaan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat didistribusikan kepada seluruh responden (84 responden), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

Dengan menggunakan alat bantu SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda yaitu : $Y = 2,821 + 0,004 X_1 - 0,067 X_2 + 0,384 X_3$ Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel komitmen organisasional, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,410. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3), terhadap variabel (Y) dengan tingkat hubungan sedang karena berada diinterval koefisien 0.400-0.599. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,168 artinya bahwa 16,80% variasi dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3). Sedangkan 83,20% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan : pertama, dari penelitian diperoleh hasil penelitian menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasional, kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasional, kepemimpinan, disiplin kerja, terhadap variabel dengan tingkat hubungan sedang. Variasi dari variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan pengaruh lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Kedua, secara parsial diperoleh hasil penelitian; a) Variabel komitmen organisasional (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur., b) Variabel kepemimpinan (X_1) terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur c)

Variabel disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: pertama, dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu, perlu adanya peningkatan komitmen organisasional pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal dengan cara dilakukan komunikasi secara berkala agar pegawai dapat memberikan informasi kepada instansi mengenai kebutuhan serta keinginan pegawai agar lebih dapat meningkatkan komitmen organisasinya untuk meningkatkan kinerja. Kedua, dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu, perlu adanya pendekatan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai guna meningkatkan kinerja, variabel kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting karena pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) agar timbul gairah kerja bagi tercapainya tujuan atau sasaran organisasi. Tidak sekedar mempengaruhi bawahan, tetapi sekaligus menumbuhkan partisipasi dan kepedulian bawahan terhadap organisasi dimana ia bekerja. Ketiga, variabel kedisiplinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu dipertahankan agar kinerja tetap optimal. Kedisiplinan mempunyai peran yang tidak kalah penting dalam hal peningkatan kinerja pegawai sehingga hal ini perlu diperhatikan dan dipertahankan oleh instansi terkait yaitu Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pegawai.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb Sjafri, Aida Vitalaya Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Muhammad, Arni, 2002. *Komunikasi Organisasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. MediaKom.
- Purwanto. Djoko, 2003, *Komunikasi Bisnis*, Edisi Kedua Erlangga Jakarta.
- Rangkuty, Fredy. 2005. *Riset Pemasaran*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Rivai, Veithzal. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi pertama, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2007. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

- Robbins Stephen and Judge. 2003. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Simamora, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Soeprihanto, J. 2010. *Penilaian Kinerja dan penilaian Karyawan*. BPFE : Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. ANDI Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.