

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Sherly^{*1}, Maryadi², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}sherlyshanaz@gmail.com , ²ahmadmaryadi@gmail.com ,

³sylvia.sjarlis2013@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Badan keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari-Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 66 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 66 orang pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai; 3) Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai; 4) Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja pegawai

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the influence of organizational commitment, career development and discipline as moderating variables on the performance of the employees of the Pinrang District Financial Agency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Finance Agency of Pinrang Regency. When the research was conducted from January to February 2021. The study population was all employees of the Regional Finance Agency of Pinrang Regency, amounting to 66 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 66 employees.

The results of this study indicate that: 1) there is an effect of organizational commitment on employee performance; 2) there is an effect of career development on employee performance; 3) work discipline can mediate the relationship between organizational commitment and employee performance; 4) work discipline can mediate the relationship between career development and employee performance.

Keywords : *Organizational Commitment, Career Development, Work Discipline And Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi baik itu perusahaan ataupun instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kinerja yang maksimal dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi baik itu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat pegawai siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan ataupun instansi pemerintahan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya (Marfiansyah, 2021).

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi baik itu perusahaan ataupun pemerintahan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Pimpinan seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, instansi perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya (Fuad, 2021).

Hal tersebut menjadi tuntutan agar organisasi baik itu perusahaan ataupun instansi pemerintahan mampu bersaing dengan organisasi lain. Organisasi selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap pegawainya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawai, organisasi akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap pegawai organisasi menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah organisasi akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman (Marfiansyah, 2021).

Kinerja seorang pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi, pengembangan karir dan Disiplin Kerja pegawai. Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans (2015:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Dengan kata lain komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah

pengembangan karir. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir memiliki manfaat bagi pegawai dan organisasi. Untuk pegawai, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja pegawainya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut.

Selain komitmen organisasi dan pengembangan karir, Disiplin Kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2012:193), KeDisiplin Kerjaan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi atau instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi atau instansi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai Disiplin Kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi Disiplin Kerja yang baik.

Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. KeDisiplin Kerjaan harus ditegakkan. Artinya, tanpa dukungan Disiplin Kerja pegawai yang baik, sulit bagi balai diklat untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga dalam Disiplin Kerja, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar.

Disiplin Kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum, dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya (Patmarina dan Erisna, 2012). Disiplin Kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya Disiplin Kerja maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil atau mewujudkan tujuannya. Jadi, keDisiplin Kerjaan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik Disiplin Kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi dalam evaluasi kinerja yang dicapainya.

Disiplin Kerja sangat penting untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Pegawai memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka Disiplin Kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Tujuan utama Disiplin Kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, Disiplin Kerja

mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin Kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin Kerja berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Penelitian terkait faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya. Akan tetapi, masih terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian para peneliti terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsoit tahun 2017 menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Mekta pada tahun 2017 juga memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar Marfiansyah pada tahun 2021 baru-baru ini memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rizanatul Fuad di tahun yang sama memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah pengembangan karir.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai masih layak dan menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang keuangan dan tugas pembantuan Daerah Pinrang. Dimana di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang seharusnya memiliki pegawai yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya. Namun, yang terjadi saat ini adalah kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang tidak berjalan sesuai peran dan fungsinya. Banyak pegawai yang bekerja semauanya sendiri, tidak memperhatikan hasil dari pekerjaan mereka. Kemudian beberapa pegawai masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dikaenakan pegawai masih memiliki kemampuan yang minim, dimana mereka masih harus didikte atau disuruh untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, pegawai juga belum mampu berkreasi, berinovasi dan berimprovisasi dalam melaksanakan tugas. Apalagi sikap pegawai yang kurang mau membaca dan mengikuti peraturan yang ada. Kurang membaca akhirnya hanya akan menunggu peirntah, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh dalam penyelesaian tugas.

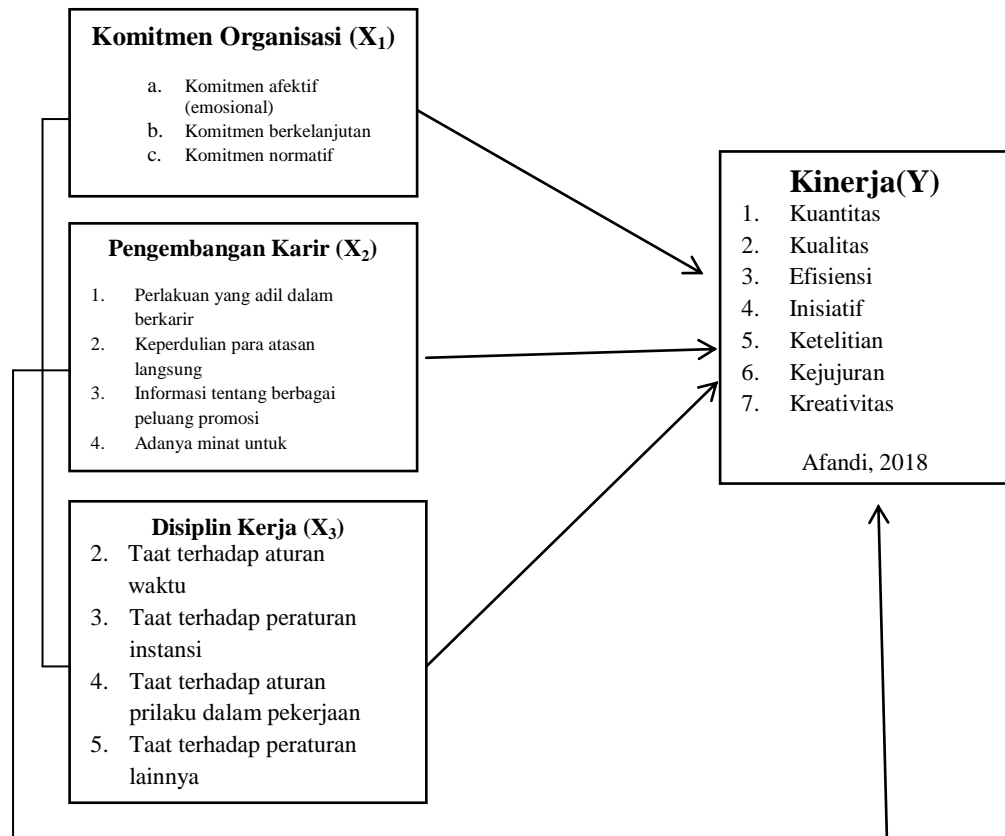
Selain itu, fenomena yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah adanya keluhan terkait pengembangan karir yaitu tidak ada peraturan yang jelas mengenai mutasi kerja. Jika memang diperlukan, maka mutasi dilaksanakan tanpa ada pedoman yang jelas bagi pegawai, sehingga menyulitkan bagi pegawai untuk menyusun rencana karirnya ke depan. Ada beberapa pegawai yang golongan IV yang masih menduduki jabatan staf biasa dan masih banyak pula golongan III yang sudah cakap tetapi karena tidka ada akses dengan pejabat maka jabatan dilompati oleh pegawai yang golongan dan masa kerjanya berada dibawahnya padahal dari segi kepangkatan dan pengalaman sudah mencukupi untuk diangkat menduduki jabatan struktural. Hal ini berakibat pada tidak produktifnya pada pegawai.

Ketidakproduktifan pegawai tersebut ditunjukkan dengan menurunnya komitmen dalam diri pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat kedisiplin Kerja yang menurun. Ketidak Disiplin Kerja pegawai ini tercermin dari absensi pegawai yang banyak hadir tidak tepat waktu serta pulang kerja belum pada waktunya. Selain itu beberapa pegawai juga tidak Disiplin Kerja dalam bekerja karena bekerja tidak sesuai dengan tupoksinya. Ada beberapa pegawai yang tidak begitu peduli dengan hasil kinerja dan produktifitas mereka. Beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga

akhirnya mereka tidak terlalu loyal dan berkomitmen kepada kantor/Dinas.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang .
3. Diduga Disiplin Kerja dapat memperkuat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.
4. Diduga Disiplin Kerja dapat memperkuat hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen

masalah, variabel dan indikator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Pelaksanaan penelitian akan dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu bulan Januari 2021 dengan mengambil sampel sebanyak 66 orang.

Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Statistical Package For Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	-.337	.097		-3.463	.001
KOMITMEN ORGANISASI	.228	.042	.182	5.446	.000
PENGEMBANGAN KARIR	.189	.053	.179	3.582	.001
DISIPLIN KERJA	.673	.052	.666	12.811	.000
KOMITMEN*DISIPLIN KERJA	.067	.012	.454	5.778	.000
PENGEMBANGAN*DISIPLIN KERJA	.074	.011	.539	6.859	.000

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel 1 maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,337 + 0,228X_1 + 0,189X_2 + 0,673X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,337 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan sebesar -0,337
- Nilai 0,228 pada variabel komitmen organisasi (X_1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,228 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,228 satuan. Sehingga komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- Nilai 0,189 pada variabel pengembangan karir (X_2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, berarti

akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,189 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Sehingga pengembangan karir berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

- d. Nilai 0,673 pada variabel Disiplin Kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,673 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,673 satuan. Sehingga Disiplin Kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- e. Nilai 0,067 pada variabel komitmen organisasi dimoderasi oleh Disiplin Kerja adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dimoderasi oleh Disiplin Kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,067 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,067 satuan. Sehingga komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Disiplin Kerja.
- f. Nilai 0,074 pada variabel pengembangan karir dimoderasi oleh Disiplin Kerja adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, berarti akan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,074 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,189 satuan. Sehingga pengembangan karir berhubungan positif terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Disiplin Kerja dan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang

Hasil pengujian hipotesis diperoleh hitung komitmen organisasi sebesar 5,446 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,446 > dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang

Hasil pengujian hipotesis diperoleh pengembangan karir sebesar 3,582 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,583 > dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Interaksi Disiplin Kerja Memperkuat Hubungan Antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung komitmen organisasi dimoderasi oleh Disiplin Kerja sebesar 5,778 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 5,778

> dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderasi.

Interaksi Disiplin Kerja Mmperkuat Hubungan Antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang

Hasil pengujian hipotesis diperoleh t hitung pengembangan karir dengan dimoderasi oleh Disiplin Kerja sebesar 6,859 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 6,859 > dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai variabel moderating.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.370	3	15.123	904.653	.000 ^b
Residual	1.036	62	.017		
Total	46.407	65			

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.532	2	22.266	748.277	.000 ^b
Residual	1.875	63	.030		
Total	46.407	65			

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 untuk uji F persamaan I dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 62$ maka f tabel didapat (3:62)=. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 904,653 > nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5.21 untuk uji F persamaan II dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 63$ maka f tabel didapat (2:63)=. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar 748,277 > nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung > F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi (Persamaan I)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	.129

Sumber : Data primer, 2021

Tabel 5. Koefisien Determinasi (Persamaan II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	.173

Sumber : Data primer, 2021

Pada tabel 4 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi persamaan I sebesar $R=0,989$ yang artinya korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi, pengembangan karir dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 98,9%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,978$ yang artinya sebesar 97,8% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi, pengembangan karir dan Disiplin Kerja.

Pada tabel 5 terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi persamaan II sebesar $R=0,980$ yang artinya korelasi atau hubungan antara komitmen organisasi, pengembangan karir dimoderasi oleh Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 98%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,960$ yang artinya sebesar 96% pengaruh kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi, pengembangan karir dimoderasi oleh Disiplin Kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Pegawai yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan mengecewakan pimpinan dengan kinerjanya. Sehingga pegawai tersebut dapat mengembangkan karirnya dan menjadi lebih Disiplin Kerja dalam bekerja.

Jika komitmen organisasi telah dapat membuat pegawai menjadi loyal, dengan

diperkuat oleh Disiplin Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Disiplin Kerja sangat penting untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Pegawai memiliki rasa kesadaran untuk taat dan patuh terhadap peraturan jam kerja seperti berangkat sebelum masuk kerja, bekerja sesuai waktu kerja, menggunakan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar peraturan organisasi. Apabila ditelaah lebih lanjut, maka Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Disiplin Kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum, dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan menaatinya (Patmarina dan Erisna, 2012). Disiplin Kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya Disiplin Kerja maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk berhasil atau mewujudkan tujuannya. Jadi, keDisiplin Kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin baik Disiplin Kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi dalam evaluasi kinerja yang dicapainya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Fuad, Rizanatul. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Management and Business Applied*, Vol.1, No.1, Hal: 1-11.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Marfiansyah, Fajar. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Ilkim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Management and Business Applied*, Vol.1, No.2, Hal: 67-76.
- Marsoit, P. Sendow, G. Rumokow. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Kejra, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia.

Jurnal EMBA, Vol.5, No.3, Hal: 4285-4294.

Mekta, Q. H dan Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*.

Patmarina, H. dan Erisna. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktifitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.3, No.1.

Rivai, Veithzal dan Sagala. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sutrisno, Edi. 2016. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Slawi. *Jurnal Multiplier*, Vol. 1, No.2, Hal: 1-18.

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.