

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT
JENDERAL BINA KEUANGAN DAERAH
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

Cahya Arie Nugroho

Abstrak

Era keterbukaan dan kompetitif saat ini menuntut Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri untuk segera meningkatkan prestasi kerja pegawainya, dan hal itu harus didukung pula oleh lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang memuaskan dan pegawai yang memiliki komitmen serta dedikasi yang tinggi, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, kompensasi, dan komitmen terhadap prestasi kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini adalah jenis korelasi atau mengkaji hubungan antar variabel. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan program yang digunakan adalah SPSS dan *Lisrel Versi 9.20 for Student*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri yang berjumlah 220 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Probability sampling*, yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sehingga ditentukan jumlah sampel adalah 142 orang responden.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka simpulan yang berhasil diperoleh adalah : dari dua model struktural yang diteliti, pada model komitmen (struktur 1), kompensasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen sebesar 8,41%, sedangkan iklim organisasi berkontribusi sebesar 7,84%. Pada model struktural 2 yang menempatkan prestasi kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa kompensasi menjadi faktor dominan yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 11,56%, iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 5,29% serta terakhir adalah komitmen yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja sebesar 3,24%.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kompensasi, Komitmen, Prestasi Kerja

**INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, COMPENSATION,
AND COMMITMENT TO EMPLOYEES PERFORMANCE ON
DIRECTORATE GENERAL OF REGIONAL FINANCE MINISTRY
OF INTERNAL AFFAIRS**

Cahya Arie Nugroho

Abstract

Present global and competitive era demands Directorate General of Region Finance Ministry of Internal Affairs to improve the employees' performance which needs to be supported by a conducive working environment, a satisfactory compensation, and highly committed as well as dedicated employees. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of organizational climate, compensation, and commitment to employees' performance in the Directorate General of Regional Finance Ministry of Internal Affairs, either directly or indirectly.

The type of this research is correlative or explanatory research which examines the relation among variables. The analysis technique applied in this research is path analysis. Due to the nature of path analysis in which it is to analyze the causal influence among variables in order to find direct and indirect effect, therefore the programs used for this research are SPSS and Lisrel Version 9.20 for Student. The population for this research is all employees of Directorate General of Regional Finance Ministry of Internal Affairs, 220 employees in total. The sampling technique is probability sampling, performing Slovin formula to determine the amount of sample to 142 respondents.

Based on the analysis, the conclusions can be stated as follows; from two structural models studied, in the model of commitment (structure 1), compensation is the dominant factor affecting the commitment up to 8.41% while organizational climate contributes 7.84%. For the second structural model placing performance as the endogenous variable, compensation is also the dominant factor that directly influences the performance of 5.29%, and lastly is commitment that directly influences the performance of 3.24%.

Keywords : Organizational Climate, Compensation, Commitment, Performance