

PENGARUH KOMITMEN KEORGANISASIAN DAN KINERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI DAN IMPLIKASINYA PADA CAPACITY BUILDING BIRO SARANA PRASARANA POLDA SUMATERA SELATAN

¹Ahmad Azhari, ²Fakhry Zamzam, ³Luis Marnisah

¹Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: ari.qeeren80@gmail.com

¹Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: fakhry@uigm.ac.id

¹Program Magister Universitas Indo Global Mandiri. Email: luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

This research is to find out the effect of organizational commitment and performance on the organizational climate and its implications for capacity building in the South Sumatra Regional Police Sarpras Bureau. The number of samples used by 60 people from the South Sumatra Regional Police Sarpras personnel was taken by questionnaire, data processing using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 24.0. The results of the study showed that organizational commitment influenced the organizational climate positively and significantly with t counted $7,364 > t. 2,000$, the performance affected the organizational climate positively and significantly with t counted $2,054 > t. 2,000$, organizational commitment and performance together influence organizational climate with $F. count 27.127 > F. table 1,534$, with R Square out put effect coefficient 47%, organizational commitment affects capacity building positively and significantly with count $3.451 > t. table 2,000$, performance influences capacity building positively and significantly with a count of $2,201 > t. table 2,000$, the organizational climate influences capacity building positively and significantly by calculating $1,882 > t. 2,000$ table and organizational commitment, performance, organizational climate jointly influences capacity building with $F. count 16,136 > F. table 1,534$, with the R Square out put effect coefficient of 43.5%.

Keywords: *Organizational Climate, Performance, Capacity Building and Organizational Commitment*

DASAR PEMIKIRAN

Biro sarpras polda sumsel adalah sebagai pengemban fungsi pembinaan yang melayani mulai dari tingkat satker (satuan kerja) mapolda sumsel sendiri hingga satwil (satuan wilayah) atau polres di jajaran polda sumsel pada bidang sarana dan prasarana. Sehingga kedudukan biro sarpras ini menjadi penting dan strategis. Karena keberhasilan aparaturnya dalam menjalankan perannya fungsinya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat banyak ditentukan oleh kesiapan dukungan sarana dan prasarana yang memadai, disamping kesiapan sumberdaya manusianya.

Jika dilihat dari pengelolaan anggaran, pada tahun 2017 biro sarpras polda sumsel masih dihadapkan pada permasalahan keterbatasan anggaran dari APBN. Oleh karena

itu dalam perencanaan kinerja masih mengalami kendala, namun demikian sebagai wujud pertanggungjawaban dalam pelaksanaan kinerja biro sarpras polda sumsel tahun 2017 sesuai dengan instruksi presiden nomor 07 tahun 1999 tentang laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) dan peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 07 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia nomor 20 tahun 2012 tentang penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan kepolisian negara republik Indonesia.

Guna mempertanggungjawabkan kinerja biro sarpras polda sumsel tahun 2017, telah dilakukan upaya-upaya penyempurnaan kinerja dengan melakukan pengukuran kinerja, evaluasi kerja, keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi biro sarpras polda sumsel. Arah kebijakan biro sarpras dan polda sumsel dalam rangka terpenuhinya dukungan manajemen dan operasional dalam menunjang tugas operasional polri selaku pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, memelihara kamtibmas dan penegakan hukum yaitu; mengusulkan pemenuhan kelengkapan kapor polri dalam rangka mendukung tupoksi guna meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat, mengusulkan pemenuhan dukungan bbmp operasional kendaraan dinas polri r2, r4, r6/10 dan ransus serta ran air polda sumsel dan satuan kewilayahan, mengusulkan pemenuhan tingkat pelunasan listrik dan air polda sumsel dan satuan wilayah.

Biro sarpras polda sumsel telah membuat perjanjian kinerja tahun 2017 sesuai dengan kedudukan, tugas pokok dan fungsinya, perjanjian kinerja ini merupakan tolak ukur evaluasi kinerja pada tahun anggaran 2017 dan perjanjian kinerja biro sarpras polda sumsel tahun 2017 disusun berdasarkan pada rencana kinerja tahun 2017 yang telah ditetapkan, sehingga secara substansial perjanjian kinerja tahun 2017 tidak ada perbedaan dengan rencana kinerja tahun 2017. Perjanjian kinerja biro sarpras polda sumsel tahun 2017 yang disusun dengan mengacu pada sasaran startegis maupun indikator kinerja, diutamakan untuk mewujudkan pelayanan prima baik dalam rangka harkamtibmas, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan norma-norma yang berlaku dengan mendukung kebutuhan perlengkapan perorangan (Kapor) Polri, fasilitas

sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh setiap personil Polri dalam menunjang kebutuhan baik di staf fungsi pembinaan maupun fungsi operasional terpenuhi sehingga masyarakat dapat merasa aman, nyaman dalam melaksanakan aktifitasnya, serta mampu memberikan dukungan terhadap kelanjutan pembangunan di wilayah propinsi Sumatera Selatan.

Persoalan komitmen keorganisasian, kinerja dan iklim organisasi pada biro sarpras polda sumsel menjadi menarik untuk dikaji lebih mendalam lagi dengan pendekatan ilmu manajemen sumberdaya manusia, disamping perannya yang sangat strategis dan dalam rangka meningkatkan kapasitas jajaran polda sumsel dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah sumatera selatan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Komitmen Keorganisasian

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday, 1997).

Furtwengler, Dale (2002:175) memberikan definisi komitmen keorganisasian adalah sikap seseorang dalam berbuat sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya komitmen waktu diadakan pertemuan periodik dengan karyawan. Jika mereka berhasil maka diluangkan waktu beberapa menit untuk menunjukkan anda memperhatikan keberhasilan mereka, sebaliknya diluangkan waktu yang cukup banyak apabila mereka gagal guna membantu kembali mereka kejalan yang seharusnya.

Dari beberapa pendapat dan definisi tentang komitmen organisasi maka dapat disintesisakan pengertian komitmen organisasi adalah kecintaan dan rasa memiliki seseorang terhadap organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan operasionalisasi variabel akan menggunakan indikator variabel; (1) mengindikasikan diri dengan tujuan organisasi, (2) mentalitas dalam mencintai pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dan (3) pemeranan diri dalam organisasi.

2. Kinerja

Menurut Mahsun (2006), bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Sedangkan Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sintesis kinerja dalam penelitian tesis ini diambil dari beberapa pendapat pakar diatas adalah; tingkat kemampuan seseorang dalam pencapaian pelaksanaan tugas, yang merupakan kombinasi antara kapasitas dan upaya seseorang sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya.

3. Iklim Organisasi

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Keith Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization's employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para pakar tentang pengertian organisasi, maka dapat ditarik sintesis iklim organisasi adalah suasana internal lingkungan suatu organisasi

yang dipersepsikan oleh anggota organisasi dan berlangsung secara terus menerus sehingga memengaruhi suasana kerja dalam menjalankan tugas menuju tujuan organisasi.

4. *Capacity Building*

UNDP (*United Nations Development Program*) dan CIDA (*Canadian International Development Agency*) dalam Milen memberikan pengertian peningkatan kapasitas sebagai: proses dimana individu, kelompok, organisasi, institusi, dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk (a) menghasilkan kinerja pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (*core functions*), memecahkan permasalahan, merumuskan dan mewujudkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dan (b) memahami dan memenuhi kebutuhan pembangunan dalam konteks yang lebih luas dalam cara yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut Grindle (1997) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*.

Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistem insentif, pemanfaatan personel yang ada, kepemimpinan, komunikasi dan struktur manajerial. Dan berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perubahan sistem dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam konteks ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan aturan main dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani.

PENELITIAN SEBELUMNYA

Penelitian oleh M. Saleh Lubis, 2015, dengan judul bagaimana pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB, iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen

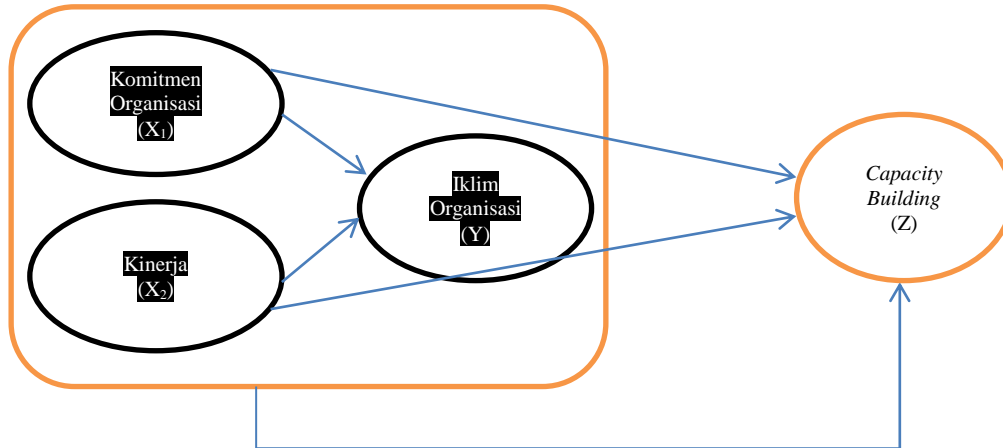
organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Darwanis, 2015, yang berjudul pengaruh capacity building, kinerja aparatur dan penerapan tata kelola yang baik pada efektivitas pengelolaan keuangan daerah di Kabupaten Bireuen. Responden penelitian adalah Petugas Keuangan Daerah (PPK), Staf Anggaran (PA), Staf Alokasi Anggaran (KPA) dan Treasures pada 24 Unit Pemerintah Daerah (SKPK) Kabupaten Bireuen. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan LISREL (Linear Structural Relationship) 8,7 software dan Structural Equation Modelling (SEM) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan capacity building secara simultan dan parsial memengaruhi pemahaman prinsip-prinsip tata kelola yang baik, kinerja aparatur dan penerapan tata kelola yang baik efektivitas keuangan daerah di Kabupaten Bireuen. Hasilnya juga menunjukkan bahwa secara parsial capacity building tidak berpengaruh pada efektivitas keuangan.

Penelitian Jenivia Dwi Ratnasari, 2012, dengan judul pengembangan kapasitas (capacity building) kelembagaan pada badan kepegawaian daerah kabupaten Jombang. menghasilkan pengembangan kapasitas kelembagaan yang ada di badan kepegawaian daerah kabupaten jombang sudah cukup memadai dengan faktor pendukung dan penghambat. Saran yang diberikan adalah badan kepegawaian daerah kabupaten jombang harus lebih inovatif dalam pengembangan kapasitas kelembagaan.

Penelitian Farley Kambey, 2016, dengan judul pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. menghasilkan komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Manado.

KERANGKA PEMIKIRAN



Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu komitmen (X1) terhadap iklim organisasi (Y), kinerja (X2) terhadap Iklim organisasi (Y) dan Komitemen (X1) terhadap capacity building (Z), Kinerja (X2) terhadap capacity building (Z).

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan masalah penelitian pada latar belakang dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian tesis ini sebagai berikut :

1. H0. Diduga komitmen keorganisasian tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi
H1. Diduga komitmen keorganisasian berpengaruh terhadap iklim organisasi
2. H0. Diduga kinerja tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi
H2. Diduga kinerja berpengaruh terhadap iklim organisasi
3. H0. Diduga komitmen keorganisasian dan kinerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap iklim organisasi
H3. Diduga komitmen keorganisasian dan kinerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap iklim organisasi
4. H0. Diduga komitmen keorganisasian tidak berpengaruh terhadap capacity building
H4. Diduga komitmen keorganisasian berpengaruh terhadap capacity building
5. H0. Diduga kinerja tidak berpengaruh terhadap capacity building
H5. Diduga kinerja berpengaruh terhadap capacity building
6. H0. Diduga iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap capacity building

H6. Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap *capacity building*

7. H0. Diduga komitmen keorganisasian, kinerja dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap *capacity building*

H7. Diduga komitmen keorganisasian, kinerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *capacity building*

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan (Sugiyono 2012:119). Disini yang akan menjadi populasi penelitian adalah seluruh personil pada Biro Sarpras Polda Sumatera Selatan.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, seluruh personil pada Biro Sarpras Polda Sumatera Selatan adalah populasi sekaligus sebagai sampel dengan menetapkan jumlah sampel sekurang nya 60 personil. Seluruh populasi tersebut kemudian dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2012:126) sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak merubah keterwakilan.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden dan melakukan wawancara. Sedangkan data sekunder untuk penelitian tesis ini diperoleh dari berbagai sumber seperti : 1) Penelitian terdahulu yang relevan dengan substansi penelitian 2) Struktur Organisasi dan Tupoksi 3) SOP Sarpras Polda Sumatera Selatan 4) Data dukungan lainnya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Metode kuesioner

Yaitu dengan membuat instrumen penelitian dan menyebarkan kuesioner berupa daftar pernyataan, untuk memperoleh data primer secara langsung dari subjek penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung, yaitu kuesioner yang secara langsung diisi oleh responden.

2. Metode Wawancara

Yaitu melakukan kegiatan memberikan pertanyaan secara lisan kepada responden atau nara sumber yang berkompeten pada bidang yang diteliti, untuk mendapatkan data sekunder. Sebelumnya disiapkan dapat terlebih dahulu questioners guide sebagai arah bagi peneliti dalam mengajukan pertanyaan yang akan disampaikan. Penentuan responden yang dipilih dilakukan melalui pendekatan Purposive sampling dengan tujuan agar responden terpilih sesuai dengan kriteria yang sejalan dengan kebutuhan data dan informasi.

4. Operasional Variabel

Tabel 3.2
Kisi-kisi Variabel Komitmen Keorganisasia

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Penerimaan terhadap tujuan Organisasi (X _{1.1})	Bekerja saling menguatkan	Km.01
	Bertanggungjawab	Km.02
	Memiliki jiwa korsa	Km.03
Keinginan untuk bekerja keras (X _{1.2})	Mendahulukan kepentingan luas	Km.04
	Bekerja keras	Km.05
	Tanpa kenal Lelah	Km.06
Hasrat untuk bertahan sebagai Bagian organisasi (X _{1.3})	Mencintai pekerjaan	Km.07
	Bertahan dalam pekerjaan	Km.08
	Tidak berbuat tercela	Km.09

Kisi-Kisi Variabel Kinerja

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
<i>Quality</i> (X _{2.1})	Bekerja terukur	Kj.01
	Jaminan mutu kerja	Kj.O2
<i>Quantity</i> (X _{2.2})	Target dan realisasi kerja	Kj.03
	Penyelesaian pada waktunya	Kj.04

<i>Timeliness</i> (X2.3)	Selesai pada waktunya	Kj05
	Tidak persoalkan waktu	Kj.06
<i>Cost Efectivity</i> (X2.4)	Sesuai dengan beban kerja Biaya yang memadai	Kj.07 Kj.08
<i>Need For Supervision</i> (X2.5)	Tidak butuh konselor Tidak perlu petunjuk	Kj.09 Kj.10
<i>Impersonal Impact</i> (X2.6)	Hubungan kerja	Kj.12

Kisi-kisi Variabel Iklim Organisasi

VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	KETERANGAN
Iklim Organisasi (Y)	Struktur	Io.01 dan Io.2	Sumber : Robert Stringer (2002)
	Standar	Io.03 dan Io.04	
	Tanggungjawab	Io.05 dan Io.06	
	Penghargaan	Io.07 dan Io.08	
	Dukungan	Io.09 dan Io.10	
	Komitment	Io.11, Io.12 dan Io.13	

Sumber : Robert Stringer (2002)

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Variabel *Capacity Building*

DIMENSI	INDIKATOR	KODE
Pengembangan SDM	Training	Cb.01
	Kondisi Iklim kerja	Cb.02
	Pola Rekrutmen	Cb.03
Penguatan Organisasi	Sistem Insentif	Cb.04
	Perlengkapan personel	Cb.05
	Kepemimpinan	Cb.06
	Budaya Organisasi	Cb.07
	Komunikasi	Cb.08
Reformasi Kelembagaan	Aturan Main	Cb.09
	Perubahan Kebijakan	Cb.10
	Regulasi	Cb.11

	Reformasi Birokrasi	Cb.12
--	---------------------	-------

Sumber : Grindle 1997

5. Rancangan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif didukung dengan analisis data kualitatif. Kedua pendekatan analisis data kuantitatif dan kualitatif sesungguhnya memiliki keunggulan dan kelemahan namun akan dapat saling melengkapi, kendati kedua pendekatan memiliki karakteristik yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis 1

Tabel 4.13
Pengaruh Komitmen Keorganisasian terhadap Iklim Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Keorganisasian - Iklim Organisasi	0,242	0,169	0,703	7,364	0,000

Sumber : data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 1 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen keorganisasian terhadap iklim organisasi.

Hipotesis 2

Tabel 4.14
Pengaruh Kinerja terhadap Iklim Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kinerja - Iklim Organisasi	0,226	0,214	0,201	2,054	0,000

Sumber: data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 2 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja terhadap iklim organisasi.

3. Hipotesis 3

Tabel 4.15
Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kinerja secara bersama-sama terhadap Iklim Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	0,698 ^a	0,488	0,470	1,41953	0,488	27,127	2	57	0,000

Sumber : data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 3 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, komitmen keorganisasian dan kinerja secara bersama-sama terhadap iklim organisasi.

4. Hipotesis 4

Tabel 4.16

Pengaruh Komitmen Keorganisasian terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Komitmen Keorganisasian - <i>Capacity Building</i>	0,639	0,185	0,475	3,451	0,001

Sumber : data primer diolah 2019

5. Hipotesis 5

Tabel 4.17
Pengaruh Kinerja terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kinerja -					

<i>Capacity Building</i>	0,234	0,170	0,420	2,201	0,000
--------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini Ho ditolak dan H5 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 5 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja terhadap *capacity building*.

6. Hipotesis 6

Tabel 4.18
Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Capacity Building*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Iklim Organisasi - <i>Capacity Building</i>	0,196	0,104	0,257	1,882	0,000

Sumber : data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini Ho ditolak dan H6 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 6 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *capacity building*.

7. Hipotesis 7

Tabel 4.19
Pengaruh Komitmen Keorganisasian, Kinerja dan Iklim organisasi secara bersama-sama terhadap *Capacity Building*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistixs				
					R Square Change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F Change
1	0,681 ^a	0,464	0,435	1,11664	0,464	16,136	3	56	0,000

Sumber : data primer diolah 2019

Maka pada penelitian ini Ho ditolak dan H7 dapat diterima. Dengan demikian hipotesis 7 dapat mengkonfirmasi antara teori dan empiris, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, komitmen keorganisasian,

kinerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap *capacity building*.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel komitmen keorganisasian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel iklim organisasi biro sarpras polda sumsel.
2. Variabel kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel iklim organisasi biro sarpras polda sumsel.
3. Variabel komitmen keorganisasian dan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel iklim organisasi biro sarpras polda sumsel.
4. Variabel komitmen keorganisasian mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel *capacity building* biro sarpras polda sumsel.
5. Variabel kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel *capacity building* biro sarpras polda sumsel.
6. Variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel *capacity building* biro sarpras polda sumsel.
7. Secara simultan variabel komitmen keorganisasian, kinerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *capacity building* biro sarpras polda sumsel.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis K, Newstrom JW. 2001. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Davis, Keith, 2001. *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta
- Dwi. Ratnasari Jenivia. Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.1, No.3.
- Firdaus, Zamzam, Fakhry, 2018, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, Palembang, Penerbit CV BUDI UTAMA
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Sepuluh Menit*. Yogyakarta : Andi
- Grindle, MS.,(editor), 1997, *Mendapatkan Pemerintahan yang Baik : Pengembangan Kapasitas di Sektor Publik Negara berkembang*, MA: Institut Harvard untuk Pengembangan Internasional.
- Jenivia, Dwi Ratnasari, Makmur Mochamad, Ribawanto Heru., 2013. “Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang”, *Jurnal Administrasi Publik*, Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Kambey, Farley., Adolfina., Irvan T. 2016. Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Telkom TBK. Manado. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.5, pp. 467-477
- M. Saleh Lubis. 2015. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).E-jurnal apresiasi ekonomi jilid 3, nomor 2, hal. 75-84
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta
- Marnisah, Luis, 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish
- Mowday R., Steers, R dan Porter, L. 1997. *The Measurement of Organizational Commitment*. *Journal of Vocational Behaviour*
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Zamzam, Fakhry, Havis Aravik, 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.
- Zamzam, Fakhry, 2015, *Teknik Dasar Menulis Proposal Tesis*, Palembang: NoerFikri Offset Palembang
- Zamzam, Fakhry. 2016, *Manajemen Iklim Organisasi*, Bogor: RWTC Success.

