

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PRINGSEWU

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF RELIGION, PRINGSEWU DISTRICT

Winson Wiyawan^{1*}, David Ariswandy¹, Ahmaludin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: winsonwiyawan@gmail.com

Abstrak

Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Dengan adanya komitmen yang diberikan oleh organisasi maka pegawai akan termotivasi untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi, maka dengan demikian tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. Sampel penelitian ini yaitu 66 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X1 dan X2 serta 1 variabel terikat Y. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,4 persen. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 62,5 persen. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 63,6 persen. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Through the potential possessed by humans, organizations can achieve success in achieving the goals that have been set. Thus human resources can be regarded as a critical success factor in the organization in achieving goals. Organization and employees are two things that need each other. If employees succeed in bringing progress to an agency, then the benefits will be obtained by both parties. For employees, success is the actualization of self-potential as well as an opportunity to fulfill their life needs. Whereas for an institution, success is a means towards the growth and development of an institution. With the commitment given by the organization, employees will be motivated to make a positive contribution to the progress of the organization, so that the goals expected by the organization can be achieved optimally. This study aims to find the effect of organizational commitment and work motivation on employee performance at the Office of the Ministry of Religion in Pringsewu Regency. The

type of research used in this research is a quantitative research model. The population in this study were all employees of the Ministry of Religion of Pringsewu Regency. The research sample is 66 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 independent variables X1 and X2 and 1 dependent variable Y. Based on the results of data analysis, the hypothesis answers are found as follows; there is an influence of organizational commitment variable (X1) on employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 28.4 percent. There is an influence of work motivation variable (X2) on employee performance variable (Y), with an influence level of 62.5 percent. There is an influence of organizational commitment variable (X1) and work motivation variable (X2) together on employee performance variable (Y), with an influence level of 63.6 percent. Based on analysis of data processing through hypothesis testing both partially and simultaneously it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.

Keywords: Organizational Commitment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, dan motivasi yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya statis dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan. Sumber daya manusia yang cakap, tidak selalu menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila nilai suatu kepuasan dalam pekerjaannya masih tergolong rendah.

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. Sebagai aset utama, maka sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap organisasi serta bisa mengembangkan karirnya agar lebih maju.

Kinerja pegawai merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, potensi sumber daya

manusia yang berkinerja baik menjadi penentu keberhasilan organisasi tersebut. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Demi tercapainya tujuan organisasi, organisasi sudah semestinya memberikan tenaga pendorong dari dalam yang menimbulkan hasrat pegawai untuk berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi dan mengapai tujuan organisasi yang diharapkan bersama.

Menurut pengamatan peneliti, yang terjadi pada Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu, yaitu kurangnya kesadaran terhadap komitmen

organisasi yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai sehingga menyebabkan kurang berinisiatif untuk memberikan kinerja terbaiknya dan terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan ruangan kerja disaat jam efektif kantor tanpa berkoordinasi dan meminta izin kepada atasan terlebih dahulu, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kinerja pegawai masih belum optimal dan perlu untuk lebih ditingkatkan, hal ini terlihat dari belum tercapainya realisasi program dan kegiatan seperti yang diharapkan. Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian.

KAJIAN TEORI

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut Timotius, komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada organisasi (Timotius S.E., 2018). Komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja (Robbins, 2015).

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

1. Penerimaan terhadap nilai - nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh - sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi) (Alifiulahtin, 2014).

Selanjutnya Utaminingsih mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi kepercayaan terhadap 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” (Alifiulahtin, 2014).

Mathis dan Jackson memberikan definisi, “Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization” (Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan - tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi)(Mathis, R. L., 2016).

Komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan

nilai dan tujuan organisasi (Novita & Bambang Swasto, 2014).

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) "Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai" (Sutrisno, 2017).

Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan (Robbins, 2015).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Menurut Sutrisno kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yangtelah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2017). Menurut Hasibuan mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012).

Menurut Notoatmodjo kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau

organisasi itu sendiri (Notoatmodjo, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Yang paling penting pada pengertian itu adalah prestasi yang dicapai oleh individu ataupun kelompok kerja sesuai dengan aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sedarmayanti, 2012).

Ada beberapa langkah dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Memberikan batasan pekerjaan, memberikan motivasi kepada perangkat organisasi bahwa tugas yang dilimpahkan kepadanya bisa dikerjakan.
2. Bagaimana pekerjaan itu dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, dan manajer perlu berusaha untuk menghilangkan rintangan pelaksana
3. terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
4. Memonitor kinerja dengan memberikan umpan balik yang terus menerus, hal ini dilakukan agar tidak terkesan mencari kesalahan.
5. Meninjau kembali kinerja secara resmi dapat dilakukan pada akhir tahun dengan cara kerja pada periode terhadap kinerja unsur organisasi dan membuat rencana kerja pada metode periode berikutnya (Simamora, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November Tahun 2022 sampai dengan Januari Tahun 2023 dari saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai kepegawaian pada Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. Adapun penulis melakukan penelitian ini pada Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu yang beralamat di Jalan Pemda, Yogyakarta, Kecamatan Gading Rejo Kabupaten Pringsewu, Lampung 35372.

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden. Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka Teknik-teknik yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan telaah dokumentasi. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X1 dan X2 serta 1 variabel terikat Y. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. . Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.173	4.372		4.843	.000
Komitmen Organisasi (X1)	.514	.098	.532	5.225	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,225. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,669, maka thitung 5,225 > ttabel 1,669 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 21,173 + 0,514X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Komitmen Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu sebesar 0,514 point.

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu dalam kategori sedang (0,532). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel Komitmen

Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar = 5,225 dan thitung 5,225 > ttabel 1,669. Besarnya koefisien determinasi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 28,4%. Persamaan regresi antara variabel Komitmen Organisasi dan variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu adalah sebesar $Y = 21,173 + 0,514X1$, yang menunjukkan setiap

kenaikan satu point dari variabel Komitmen Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu sebesar 0,514 point. Hal ini memberikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu sebesar 28,4%, sedangkan sisanya sebesar 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil tersebut senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh David Ariswandy (2020). Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut, terdapat kontribusi antara gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dengan peningkatan kinerja pegawai (Y), dengan tingkat kontribusi sebesar 54,6% yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu; 2) Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Kementerian; dan 3) Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada

Kementerian Agama. Persamaan regresi secara simultan adalah $Y = 12,373 + 0,155X_1 + 0,867X_2$..

Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiulahtin, U. (2014). Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen. UB Press.
- Duha, Timotius S.E., M. . (2018). Perilaku Organisasi. Deepublish.
- Edison, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. ALFABETA.
- Hasibuan, M. S. . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Askara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. J. (2016). Human Resource Management (10th ed.). Salemba Empat.
- Notoatmodjo, S. (2013). Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta.
- Novita, & Bambang Swasto, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 34(1), 38–46.
- Robbins, S. (2015). Organizational Behavior (9th ed.). Precentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. BP STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2017). Sutrisno, 2017.