

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN LAMPUNG BARAT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE INSPECTORATE WEST LAMPUNG DISTRICT

Nely Azizah¹, Epi Parela²

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

*Correspondence: nelyaazizah2@gmail.com

Abstrak

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. 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 Inspektorat Kabupaten Lampung Barat. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 61 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X_1 dan X_2 serta 1 variabel terikat Y . Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 47,9%. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 66,6%. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 67%. 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

Organizations and employees are two things that need each other. If employees succeed in bringing progress to an agency, both parties will benefit. With the commitment given by the organization, employees will be motivated to make positive contributions to the progress of the organization, so that the goals expected by the organization can be achieved optimally. This research aims to find the influence of organizational commitment and work motivation on employee performance at the West Lampung Regency Inspectorate. The type of research used in this research is a quantitative research model. This research used 61 research respondents. There are three variables in this research, namely 2 independent variables X_1 and X_2 and 1 dependent variable Y . Based on the results of data analysis, the hypothesis answer was found as follows; There is an influence of the organizational commitment variable (X_1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 47.9%. There is an influence of the work motivation variable (X_2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 66.6%. There is an influence of the organizational commitment variable (X_1) and the work motivation variable (X_2) together on the employee performance variable (Y), with an influence level of 67%. Based on data analysis 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

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kepuasan kerja dan prestasi kerja, pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu prediktor penting. Disisi lain dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka pengembangan sumber daya manusia yang baik harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja pegawai yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi sesuai yang diharapkan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lampung Barat, diantaranya yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik, bukan hanya dirinya saja yang mendapatkan manfaatnya melainkan juga orang lain dan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal ini dapat terjadi disebabkan karena dengan memiliki etos kerja, maka bisa menghasilkan lingkungan kerja yang baik. Kerja keras dan rasa bertanggung jawab yang di tunjukkan dapat memengaruhi kinerja rekan kerja bahkan atasan dalam organisasi.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan, yaitu adanya motivasi. 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.

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.

Menurut pengamatan peneliti, yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat, 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. Permasalahan ini tentunya harus mendapatkan perhatian serius agar dapat lebih ditingkatkan lagi kinerja aparatur dalam organisasi, guna dapat tercapainya pencapaian yang maksimal seperti yang diharapkan.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan

judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat”**.

KAJIAN TEORI

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi, sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan pegawai dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Berikut beberapa pengertian atau definisi komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut (Duha, 2018), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organisasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Hal serupa disampaikan oleh (Robbins, 2016), bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Selanjutnya, (Utaminingsih, 2014) mendefinisikan 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).

Selain itu, (Mathis & Jackson, 2016) 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).

Sopiah dalam (Novita *et al.*, 2016) menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Pada penelitian (Sedarmayanti, 2017), mengemukakan komitmen organisasi, terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu: *Identification*, yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, *Involment*, yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *Loyalty*, yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal. Selain itu, (Sedarmayanti, 2017) juga menjelaskan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi pegawai. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota (pegawai) terhadap organisasi.

Penelitian (Tagala, 2018),

mengemukakan bahwa rasa memiliki dari para anggota terhadap kelompok, dapat dilihat dalam hal - hal berikut ini :

1. Ada loyalitas dari para anggota terhadap anggota lain.
2. Ada loyalitas para anggota terhadap kelompok.
3. Kesediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota baik moril maupun material demi kelangsungan hidup kelompok.
4. Ada rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompok tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
5. Ada letupan emosional/amarah dari para anggota apabila kelompok mendapatkan celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lain.
6. Ada niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompok dalam keadaan apapun. Setelah rasa ingin memiliki dari setiap anggota kelompok mulai tumbuh dan berkembang maka tumbuhlah suatu kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari para anggota organisasi yang harus ditaati oleh setiap anggota.

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”.

Menurut Robbins dalam (Fauzi & Irviani, 2018) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamali, 2018) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017), bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Penelitian (Darodjat, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah. Organisasi tidak hanya mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam (Erri & Fajrin, 2018), mengemukakan bahwa terdapat dua faktor, yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

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. Berdasarkan uraian tersebut, maka mengenai kinerja pegawai akan diperkuat lagi oleh teori-teori ahli mengenai pengertian kinerja sebagai berikut :

1. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut (Edison, 2016), kinerja adalah

hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Menurut (Sutrisno, 2017), 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 yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
4. Menurut (Notoatmodjo, 2013), 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.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut (Mc & Tiffin, 2003), ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Variabel Individu, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individu lainnya.
2. Variabel Organisasi
 - a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran,

temperature dan fertilitasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Selain itu, (Kasmir, 2016), menyatakan untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdiri dari kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja mereka selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut (Suparno, 2015), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 4 kriteria, yaitu :

1. Relevan artinya ukurannya harus cocok dengan karakteristik pekerjaan yang dinilai.
2. Bermakna artinya kriteria yang digunakan harus berhubungan dengan tujuan organisasi/organisasi.
3. Praktis artinya ukuran harus dapat secara efektif dan efisien dilakukan.
4. Tidak bias artinya elemen yang diukur harus didasarkan karakteristik pekerjaannya bukan orangnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Oktober Tahun 2023 sampai dengan Bulan Desember Tahun 2023 dari saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai kepegawaian pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat. Adapun penulis melakukan penelitian ini pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat yang beralamat di Komplek Pemda Way Mengaku Liwa, Jl. Tulip No. 03, Way Mengaku, Kecamatan Balik Bukit, Kabupaten Lampung Barat, Lampung 34874. Menurut (Arikunto, 2017), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah 62 orang pegawai.

Menurut (Arikunto, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Arikunto, 2017) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 61 orang responden karena peneliti tidak termasuk kedalam responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan 30 orang responden diluar sampel untuk uji instrumen tersebut valid dan reliabel, guna mengetahui layak tidaknya instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

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.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah Kuantitatif, yang dimana analisis kuantitatif dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk

mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Analisis Kuantitatif

Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Komitmen Organisasi (X₁)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.176	3.040		6.308	.000
	Komitmen Organisasi	.590	.070	.692	8.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 8,442. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka t_{hitung} 8,442 > t_{tabel} 1,672 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a 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 $Y = 19,176 + 0,590X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,590 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah :

Tabel 2
Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.692 ^a	.476	.473	4.735

A. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,479 \times 100\% = 47,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian,

didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Hipotesis Motivasi Kerja

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.076	2.962		2.727	.008
	Motivasi Kerja	.817	.066	.816	12.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 12,387. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka t_{hitung} 12,387 > t_{tabel} = 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel

motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 8,076 + 0,817X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,817 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah:

Tabel 4
Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.662	3.794

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,666 \times 100\% = 66,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Komitmen Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji hipotesis simultan variabel komitmen organisasi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 22 adalah:

Tabel 5
Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2223.512	2	1111.756	77.297	.000 ^b
	Residual	1093.095	58	14.383		
	Total	3316.608	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Dari uji F didapat F_{hitung} sebesar 77.297 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,159 maka komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja

pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.662	3.792

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,670 \times 100\% = 67\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Analisis Regresi Linier Berganda (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 7
Perhitungan Regresi Berganda Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.980	2.962		2.694	.009
	Komitmen Organisasi	.096	.093	.112	1.024	.309
	Motivasi Kerja	.727	.110	.726	6.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 7,980 + 0,096X_1 + 0,727X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,096 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,727 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,727$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,096$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat dalam kategori kuat yaitu sebesar (0,692). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $8,442 > t_{tabel} 1,672$. Persamaan regresi antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah sebesar $Y = 19,176 + 0,590X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,590 point. Hal ini memberikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel motivasi kerja (X_2) pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat dalam kategori sangat kuat yaitu sebesar (0,816). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $12,387 > t_{tabel} 1,672$. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah sebesar $Y = 8,076 + 0,817X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,817 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil sebesar 77.297 jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,159$. Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah $Y = 7,980 + 0,096X_1 + 0,727X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten

Lampung Barat terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai kinerja pegawai sebesar $8,442 > t_{tabel}$ 1,672. Persamaan regresi antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah sebesar $Y = 19,176 + 0,590X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,590 point. Hal ini memberikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai

2. Inspektorat Kabupaten Lampung Barat terlihat dari Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar sebesar $12,387 > t_{tabel}$ 1,672. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah sebesar $Y = 8,076 + 0,817X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat sebesar 0,817 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

secara simultan diperoleh hasil sebesar 77.297 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,159. Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Lampung Barat adalah $Y = 7,980 + 0,096X_1 + 0,727X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Refika Aditama.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3228>
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV. Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT.

RajaGrafindo Persada.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat.

Mc, C., & Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.

Notoatmodjo, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta.

Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Kencana Prenada Media Group.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.

Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.

Tagala, M. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Rajawali Pers.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik)*. Pustaka Pelajar.