

Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
(Study Di Kecamatan Campurdarat Dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung)

Yeti Nuryaningsih

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: yetiokta085@gmail.com

Abstract

The successful performance of an employee in a field of work is determined by several factors such as work motivation and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of motivation and organizational commitment on employee performance. The method used is explanatory research with multiple linear regression analysis techniques. This research was conducted on employees of the Campurdarat sub-district, Tulungagung district. The sampling technique used in this study was probability sampling, namely simple random sampling, all members of the population were used as samples. From the statistical analysis with the help of SPSS version 21, it was found that there was a significant influence between the variables of work motivation and organizational commitment to employee performance variables. This research produces empirical evidence that motivation and organizational commitment affect performance. So that motivation and organizational commitment are very important things to note to improve employee performance.

Keywords : Job motivation, organisasional commitment, performance employee

Abstrak

Keberhasilan kinerja seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan pada pegawai kecamatan campurdarat kabupaten Tulungagung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu simple random sampling, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari analisis statistik dengan bantuan spss versi 21, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Sehingga motivasi dan komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : Motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Latar Belakang Teoritis

Dalam dunia pekerjaan, setiap perusahaan ataupun institusi pastinya pernah yang mengalami yang namanya kemajuan ataupun kemunduran. Kemajuan ataupun kemunduran ini sedikit banyak pasti dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, dari yang atasan sampai bawahan paling bawah, mereka semua memberikan kontribusi sesuai dengan porsi masing-masing. Dalam tulisan ini salah satu hal yang ingin dibahas penulis adalah tentang organisasi yang merupakan nama lain dari perusahaan yang memiliki tujuan khusus untuk mencapai kejayaan anggotanya dalam kehidupan sehari-hari.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya

terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai

organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Menurut Armstrong Badjuri, (2009) motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu. Sedangkan Reksohadipraja (2009) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan akan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggungjawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang baik. Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kerja.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh

karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (M. As'ad, dalam Misran, 2004: 1). Bagi pribadi karyawan pengertian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka dan keadaan untuk tahu lebih banyak. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka peningkatan produksi melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta ketrampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari perusahaan.

Menurut Robbins (1994) organisasi adalah suatu kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja untuk melakukan tujuan bersama. Sedangkan pendapat lain dari Sheldon (2005) mengatakan bahwa pengertian dari organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok-kelompoknya melakukan pekerjaan sesuai bakat mereka dengan pembagian kerja yang proposional dan *reachable*. Pendapat lain adalah dari Schulze (2015) yang menyempurnakan pendapat dari 2 ahli sebelumnya dan mengatakan bahwa organisasi merupakan wadah bagi 2 orang atau lebih untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan porsinya.

Dalam kasus ini penulis menaruh keresahan kepada komitmen kerja dari para pegawai yang ada di 2 kecamatan yang bertetangga, yaitu Kecamatan Tanggungguung dan Kecamatan Campurdarat yang sedang mengalami krisis komitmen dari para karyawannya. Krisis komitmen yang ditulis oleh penulis ini dikarenakan kurangnya rasio komitmen mereka, sehingga menyebabkan penurunan produktifitas kerja oleh karyawan. Menurut para karyawan, penurunan komitmen ini dikarenakan tuntutan kerja yang tidak terkendali. Para karyawan atau pegawai ini mengeluhkan padatnya jam kerja, sedangkan untuk karyawan yang bukan ASN selalu sering mengeluhkan tentang kurangnya gaji yang mereka dapatkan tidak setimpal dengan kerja keras yang mereka lakukan.

Selain komitmen pegawai, penulis juga memiliki keresahan lainya. Hal ini adalah rendahnya komitmen pegawai yang bekerja di 2 unit tersebut. Motivasi menurut keterangan

diatas adalah daya dorong yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok yang akan mendorong mereka untuk melakukan apa yang mereka tuju sebaik-baiknya. Rendahnya motivasi ini juga disebabkan karena hal-hal yang berbau internal organisasi ataupun instansi, missal kurangnya pengawasan dari atasan, pegawai yang kurang disiplin dan rasa nepotisme dalam organisasi sangat memberikan dampak besar dalam berjalanya instansi di 2 unit ini.

Selanjutnya adalah variable terakhir dalam penelitian ini, yaitu kinerja pegawai. Penulis meyakini bahwa kedua variable diatas erat kaitanya dengan variable terakhir yang disebutkan penulis. Komitmen pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, begitupun dengan motivasi kerja karyawan juga akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis ingin megkaitkan 2 variabel tersebut yang akan penulis sebut komitmen pegawai sebagai X1 dan Motivasi pegawai sebagai X2 dan penulis kaitkan dengan kinerja pegawai yang akan menjadi Y. selanjutnya dengan adanya hal ini maka penulis akan membuat tesis dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kecamatan Campurdarat dan Unit Kecamatan Tanggunggunung”.

Komitmen Organisasi Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan

keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Wilson Bangun (2014,p.312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan memperkuat komitmen kerja dari karyawan dalam menncapai tujuan organisasi, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Streers dan Porter, Mowday serta Fukami dan Larson (dalam Sinuraya, 2009). Mereka menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu:

Karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja.

Karakteristik kerja. Seperti stres mempunyai hubungan negatif dengan

komitmen kerja dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja.

Karakteristik struktural. Komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi control dari perusahaan.

Pengalaman kerja, antara lain: tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa Perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhmelalui pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah karakteristik personal, seperti usia, masa kerja, motivasi berprestasi yang mempunyai hubungan positif dengan komitmen kerja. Didapatkan pula adanya pengaruh ras, jenis kelamin, dan kepuasan kerja. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja. Karakteristik kerja, Seperti stress mempunyai hubungan negatif dengan komitmen kerja dan pemerdayaan pekerjaan, kejelasan tugas, kesesuaian peran, tantangan pekerjaan, kesempatan berinteraksi dengan orang lain dan umpan balik yang berhubungan dengan komitmen kerja. Karakteristik structural, seperti komitmen kerja berkorelasi positif dengan tingkat formalisasi, ketergantungan profesional, desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah andil yang ditanam karyawan dan fungsi control dari perusahaan. Pengalaman kerja, antara lain: tingkat sejauh mana karyawan merasakan sejumlah sikap positif terhadap perusahaan, tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan bahwa perusahaan akan memeliharanya, merasakan adanya kepentingan pribadi antara diri karyawan dengan perusahaan dan sejauh mana harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Motivasi Karyawan Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Terry (1996) Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Terdapat dua motivasi diantaranya adalah motivasi yang timbul dari luar disebut

motivasi ekstrinsik. Di pihak lain, ada pula bawahan yang berkemauan untuk bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri atau yang dimaksud adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi ekstrinsik. Misalnya, seorang manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena terdapat bawahan yang baru memulai pekerjaan setelah di motivasi oleh atasannya.

Dengan adanya pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami kinerja pegawai masing-masing. Motivasi diwujudkan pegawai melalui tindakan dan sikapnya di tempat kerja. Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan, komponen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan memiliki adanya tujuan

Teori Motivasi

Terdapat banyak teori motivasi yang mulai berkembang pada dasawarsa 1950-an. Setidaknya ada dua teori yang akan dibahas untuk memahami apa yang dimaksud dengan motivasi. Dimana, setiap teori akan berusaha untuk menguraikan bagaimana manusia dan menjadi seperti apa.

Teori motivasi Maslow dinamakan, “A theory of human motivation”. Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku atau bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam – macam kebutuhan. kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Dasar dari teori ini adalah : a) Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayat tiba; b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi

pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator, dan; c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Teori motivasi oleh Lambert (2002) Motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan yang melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu :

Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas – tugas dengan derajat kesulitan moderat Menyukai situasi – situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya – upayamereka sendiri, dan bukan karena faktor – faktor lain, seperti kemujuran misalnya Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah Faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor–faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah menghitung dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautakah yang bersifat ekstrinsik.

Sumber Motivasi

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

Intrinsik: Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya.

Ekstrinsik: Motivasi ekstrinsik adalah motif – motif yang aktif dan berfungsi karena

adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain: a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri. b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

Kinerja Kerja Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam

sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda- beda dalam mengerjakan tugasnya.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu- satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan

seorang karyawan.

Indikator Kerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory research* bermaksud untuk menguji hipotesa antara variabel- variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan yaitu:

Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item- item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan

jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif.

Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih Metode penelitian merupakan prosedur/tahapan dan teknik penelitian.

Antara satu penelitian dengan penelitian yang lain, prosedur dan tekniknya akan berbeda. Variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel- variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kantor kecamatan Campurdarat, jumlah populasi 62 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari pegawai pada kecamatan Campurdarat. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner atau penyebaran angket. Jawaban responden yang diperoleh kemudian akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini, untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3. Hipotesis 1 dan 2 diuji menggunakan uji t. Sedangkan hipotesis 3 menggunakan uji F dengan bantuan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Challenger maka dilakukan analisis regresi linier berganda yang tertera pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error				
(Constant)	31,683	6,468			4,899	,000
1 Motivasi	,301	,113	,330		2,658	,010
Komitmen Organisasi	-,019	,097	-,025		-,201	,842

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah $Y = 31,683 + 0,330 X_1 - 0,025 X_2 + e$

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen Organisasi Y = Kinerja

Pegawai e = error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y), jika motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) = 0, maka kinerja karyawan 31,683.

Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0.330 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu- satuan motivasi (X1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.330 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X2) sebesar -0.025 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan komitmen organisasional (X2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0.025 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebagai berikut :

Variabel motivasi X1 mempunyai nilai

Sig. t sebesar 0.010 sedangkan nilai α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 0.05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka secara parsial variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Variabel komitmen organisasional X2 mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.842 sedangkan nilai α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t > 0.05) sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, maka secara parsial variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Berdasarkan Beta dari masing- masing variabel yaitu variabel X1 sebesar 0.330 dan variabel X2 sebesar -0.025, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Y.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan kata lain bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat memperhatikan variabel motivasi dan komitmen organisasi..

Koefisien Determinasi

Tabel 2

Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,507	,077	3,70668

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas memperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 77,0% dan sisanya yakni 33,0% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain selain kedua variabel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kecamatan Campurdarat.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel bebas secara

parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

Variabel Motivasi (X1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dapat ditulis sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai

Ha :terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 1 diketahui motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2, 658 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,010 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka dalam penelitian ini H1 dapat diterima. Hal ini menggambarkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Motivasi memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi, Komitmen Organisasi (X2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja karyawan. Komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

Dari tabel 1 diketahui, variabel Komitmen organisasi diketahui memiliki nilai t hitung sebesar -201 dan nilai signifikansi sebesar 0,842, karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,842 > 0,05$ berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial pada kinerja Pegawai kecamatan Campurdarat, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, maka dalam penelitian ini H2 terbukti tidak diterima. Hal

ini menggambarkan kondisi riil sumber daya manusia, tingkat kinerja rendah. Karyawan belum memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam table 3 di bawah ini.

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,371	2	48,686	3,543	,035 ^b
	Residual	810,629	59	13,739		
	Total	908,000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Dari tabel 3 diketahui Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki nilai F.hitung sebesar 3,543 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 karena nilai signifikansi uji F sebesar $0,035 < 0,05$ berarti bahwa Motivasi dan Komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka dalam penelitian ini H3 terbukti diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,0% dan sisanya yakni 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2010:13), diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) merupakan variabel lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel komitmen organisasi (X2). Oleh karena itu Pegawai diharapkan mampu untuk mempertahankan motivasi para karyawannya, dan meningkatkan komitmen

organisasi, supaya kinerja para karyawan untuk kedepannya tetap bisa ditingkatkan lagi.

Kesimpulan

Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Variabel komitmen organisasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima. Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Diantara kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2), maka motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai. Pegawai kecamatan Campurdarat diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada sudah dinilai tinggi, bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Disisi lain komitmen organisasi masih rendah untuk ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, pegawai pada kecamatan Campurdarat harus menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian yang tidak terpisahkan di dalam organisasi. Dengan begitu karyawan akan merasa wajib melaksanakan berbagai aktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini yaitu tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain yaitu variabel kemampuan

(ability), variabel individual dan variabel organisasi. supaya penelitian yang sudah ada dapat berkembang

Referensi

- Abrivianto, Okto, P. Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthavena Sakti Gemilang Malang)* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2 Januari 2014.
- Anggraeni, Neni. (2011) *Pengaruh Kemampuan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI)* Bandung: Jurnal Penelitian Pendidikan Vol.12 No.2 Oktober 2011.
- Gibson, James, Ivancevich John M dan Donnelly James H.Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011) *Manajemen* Yogyakarta: BPF
- Mas'ud, Fuad, (2004) *Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BPU universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.