

Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Yoga Prakasa^{1*}, Azhar Latief²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: yogaprakasa27@gmail.com

Diterima: 07/08/19

Direvisi: 10/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Metodologi: Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menyebarkan kuisioner ke pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yang berjumlah 99 orang dan sampel yang di gunakan 73 orang. Dengan teknik *sampling purposive* dan *snowball* yang ada di *Non-Probability Sampling*. Data dianalisis menggunakan metode analisis linier berganda, Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS.

Hasil: Hasil menunjukkan bahwa variabel komitmen lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda daripada motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Manfaat: Untuk menambah, memperdalam dan mengembangkan pengetahuan penulis serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian sesuai dengan ketentuan penulis karya ilmiah di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study: This research was conducted to determine the effect of motivation and commitment to the performance of the Population and Civil Registration Service of Samarinda City.

Methodology: This study used a qualitative method by distributing questionnaires to employees of the Samarinda City Population and Civil Registration Service, amounting to 99 people and samples used by 73 people. With purposive and snowball sampling techniques in Non-Probability Sampling. Data is analyzed using multiple linear analysis methods, data processing of this research uses the SPSS program.

Result: The results showed that the commitment variable was more dominantly influential on the performance of the Samarinda City Population and Civil Registration Service staff than motivation on the performance of the Samarinda City Population and Civil Registration Service staff.

Applications: To add, deepen and develop the knowledge of the author as well as an exercise in pouring the results of thoughts and research in accordance with the provisions of the writers of scientific work at Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga atau perusahaan, tentu adanya peran pemimpin dan bawahan yang saling berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai bagian masing – masing. Pada prakteknya, tentu seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab besar dalam menjalankan fungsi dan perannya. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya. Motivasi menurut [Hasibuan \(2014\)](#) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Pegawai dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik – baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan pegawai. Ketika seorang pegawai sudah mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan atau pun lembaga, maka secara tidak langsung akan menumbuhkan komitmen kerja dari pegawai tersebut. Komitmen juga merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Komitmen kerja menurut [Soekidjan \(2009\)](#), sebagai kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen pada lembaga, biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas – tugas serta sangat loyal terhadap lembaga. Pengertian dari komitmen kerja saat ini, memang tak lagi sekedar tentang kesediaan pegawai menetap di lembaga atau perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada lembaga atau perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan. Adanya komitmen kerja terhadap lembaga akan membuat

seorang pegawai memiliki keterkaitan emosional dengan lembaga, sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan dengan apa yang dilakukan oleh lembaga tersebut. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya, komitmen kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal. Menurut [Anwar Prabu Mangkunegara \(2009\)](#), Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut [Sedarmayanti \(2011\)](#), Kinerja adalah terjemahan dari *Performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen maupun organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja sendiri merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika pegawai atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditentukan lembaga atau perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja dari bawahan harus mendapat perhatian dari pemimpin lembaga atau perusahaan, sebab menurunnya, kinerja dari bawahan dapat mempengaruhi operasional lembaga atau perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada pegawai atau karyawan dalam sebuah lembaga atau perusahaan. Berdasarkan dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa selain dari visi dan misi sebuah lembaga atau pun perusahaan, motivasi kerja dan komitmen kerja juga menjadi unsur penting dalam sebuah lembaga atau pun perusahaan yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dari lembaga atau perusahaan yang diharapkan.

2. METODOLOGI

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda di jalan Milomo No. 01, Samarinda, Kalimantan Timur 73122. Berdasarkan informasi data karyawan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda jumlah seluruh pegawai adalah sebanyak 90 orang pegawai, teknik sampel dalam penelitian ini adalah *sampling purposive* dan *snowball*, sehingga dari jumlah populasi sebanyak 90 orang pegawai, didapatkan hasil sampel sebanyak 73 orang pegawai yang dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik survei dan dengan alat bantu pengisian kuesioner yang dibagikan secara langsung, serta teknik analisis yaitu regresi linier berganda berdasarkan loading analysis output SPSS. Penentuan sampel menurut Sugiono, dapat dihitung menggunakan rumus slovin atau penyesuaian dengan tabel krejcie. Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \tag{1}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Error Level* (Tingkat Kesalahan), pada penelitian ini digunakan taraf error 5% (0,05).

Populasi yang ada di dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dan taraf kesalahan sebesar 5% (0,05), maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{90}{1+90(0,05)^2} \tag{2}$$

= 73 orang

Tabel 1: Definisi operasional variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi berasal dari kata latin <i>Movere</i> yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasidengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Handoko (2010)	- Tanggung jawab - Hubungan harmonis - Rasa aman - Penghargaan - Waktu kerja - Kebutuhan	Skala Likert
2	Komitmen (X ₂)	Komitmen adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi	- Keterikatan - Keinginan - Usaha	Skala Likert

dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut, komitmen organisasi berarti suatu upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014)

- Kepedulian
- Kebutuhan
- Tanggung jawab

3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Gary Dessler (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kemampuan - Efisiensi - Kerja sama - Pengetahuan - Ketepatan 	Skala Likert
---	-------------	--	--	--------------

Berdasarkan Tabel 1 yang telah disajikan dalam mengolah data penelitian dilakukan dengan alat bantu yaitu skala likert yang mengukur hasil jawaban responden penelitian dengan lima tingkatan bobot jawaban yaitu 1-5 dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Independen (Motivasi)

No	Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
1	X1.1	.000	0.326**	Valid
2	X1.2	.000	0.544**	Valid
3	X1.3	.000	0.484**	Valid
4	X1.4	.000	0.606**	Valid
5	X1.5	.000	0.728**	Valid
6	X1.6	.000	0.662**	Valid
7	X1.7	.000	0.579**	Valid
8	X1.8	.000	0.632**	Valid
9	X1.9	.000	0.713**	Valid
10	X1.10	.000	0.728**	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen motivasi adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r tabel 0,2272.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Independen (Komitmen)

No	Item Pertanyaan	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
1	X2.1	.000	0.653**	Valid
2	X2.2	.000	0.767**	Valid
3	X2.3	.000	0.613**	Valid
4	X2.4	.000	0.629**	Valid
5	X2.5	.000	0.539**	Valid
6	X2.6	.000	0.647**	Valid
7	X2.7	.000	0.624**	Valid
8	X2.8	.000	0.588**	Valid
9	X2.9	.000	0.700**	Valid
10	X2.10	.000	0.705**	Valid

Berdasarkan hasil Tabel 3 menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen komitmen adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r tabel 0,2272.

Tabel 4: Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja)

No	Item	Sig (2-tailed)	Pearson Correlation	Status
----	------	----------------	---------------------	--------

Pertanyaan				
1	Y1	.000	0.612**	Valid
2	Y2	.000	0.666**	Valid
3	Y3	.000	0.730**	Valid
4	Y4	.000	0.688**	Valid
5	Y5	.000	0.634**	Valid
6	Y6	.000	0.527**	Valid
7	Y7	.000	0.604**	Valid
8	Y8	.000	0.520**	Valid
9	Y9	.000	0.699**	Valid
10	Y10	.000	0.736**	Valid

Berdasarkan hasil **Tabel 4** menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel dependen kinerja adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 dan melebihi r tabel 0,2272. Setelah melakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji Reliabilitas, realibitas terbagi atas keterhandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya namun ideal pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu sistem aplikasi SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur suatu reliabilitas dengan menggunakan ujistatistik *Cronbach Alpha*. Suatu kostruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005).

Tabel 5: Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
1	Motivasi	.813	Reliabel.
2	Komitmen	.844	Reliabel.
3	Kinerja	.841	Reliabel.

Jika dilihat dari **Tabel 5** bisa dijelaskan yaitu motivasi, komitmen, dan kinerja dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Setelah menguji reabilitas maka dilanjutkan dengan menguji koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *Adjusted R Square*. Dalam pengujian ini determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R-Square*. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukan kedalam model. Tambahan setiap satu variabel independen maka setiap R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R-Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 6: Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

No	Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	1	0,679 ^a	0,461	0,446	3,026

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat dari **Tabel 6** dapat dijelaskan, yaitu nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,446 ini berarti 44,6% kinerja dapat disimpulkan oleh motivasi dan komitmen. Dan 55,4% sisanya mampu dijelaskan oleh variabel lain. Setelah menguji Koefisien Determinasi maka dilanjutkan dengan melakukan menguji Signifikasi Simultan. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Secara hasil pengujian F pada output aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan, *P-value* pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 7: Uji Koefisien Signifikansi Simultan (Uji Statistik f) ANOVA^b

No	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	548,403	2	274,201	29,937	,000 ^b
2	Residual	641,159	70	9,159		
3	Total	1189,562	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

Jika dilihat dari Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa f_{hitung} sebesar 29,937 Nilai ini lebih besar dari f_{tabel} sebesar tabel 3,98 yang menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dan jika diperhatikan nilai signifikansi lebih kecil $0,000 < 0,05$. Setelah melakukan uji Koefisien Signifikansi Simultan maka dilanjutkan dengan melakukan uji Signifikansi Parameter Individual. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T), untuk t dilakukan untuk diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen., dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

Tabel 8: Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)
Coefficients^a

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,283	3,740		3,428	0,001
2	Motivasi	0,353	0,093	0,377	3,817	0,000
3	Komitmen	0,351	0,083	0,419	4,245	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat dari Tabel 8 dapat dijelaskan yaitu motivasi memiliki nilai t_{hitung} 3,817 melebihi t_{tabel} 1,993 dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga ditarik kesimpulan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

3. HASIL DAN DISKUSI

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pedoman suatu model yang dikatakan valid jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Dan juga butir kuesioner dikatakan valid jika memiliki nilai r -hitung diatas r -tabel 0,2272. Berdasarkan hasil yang dilakukan menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen motivasi dan komitmen adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi r tabel 0,2272. Dan semua pertanyaan dari variabel dependen kinerja adalah valid. Hal ini seperti terlihat dari semua pertanyaan diatas dikatakan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi r tabel 0,2272. Dan dapat dijelaskan yaitu motivasi, komitmen, dan kinerja dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,446 ini berarti 44,6% kinerja dapat disimpulkan oleh motivasi dan komitmen. Dan 55,4% sisanya mampu dijelaskan oleh variabel lain. Dalam penelitian ini nilai f_{hitung} sebesar 29,937 nilai ini lebih besar dari f_{tabel} sebesar tabel 3,98 yang menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa uji t motivasi terhadap kinerja dan komitmen pada kinerja mendapatkan hasil t_{hitung} melebihi t_{tabel} . Dan jika diperhatikan berdasarkan tingkat signifikansinya yaitu lebih kecil dari batas dari nilai signifikansi. Maka jika uji t mendapatkan hasil dibawah angka tersebut dapat dipastikan bahwa antara variabel motivasi terhadap kinerja dan variabel komitmen terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPEE UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen: Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soegiarto, Soekidjan S.P. KJ. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robert, Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.