

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT SALAK KABUPATEN

Burjuna Tumangger¹, Laba Saor Malum Padang², El Azhari³

^{1,3} Ilmu Administrasi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Indonesia

2 Kantor Camat Salak Pakpak Bharat

*Corresponding Author: labasaormalumpadang@gmail.com

Abstrak

Dalam konteks globalisasi dan perubahan ekonomi yang cepat, kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pentingnya komitmen organisasi yang kuat dalam menggerakkan karyawan untuk berdedikasi pada organisasi dan tujuannya menjadi sangat relevan. Gaya kepemimpinan yang efektif juga memegang peran penting dalam membentuk komitmen karyawan dan, oleh karena itu, berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan, organisasi perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki komitmen yang kuat, dan didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang diindikasikan oleh nilai F-hitung yang lebih tinggi dari F-tabel ($61.179 > 4.179$) dengan tingkat signifikansi yang rendah ($0.000 < 0.05$). Selain itu, hasil analisis juga mengungkapkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia di Kantor Camat Salak Pakpak Bharat. Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta menggambarkan profil karakteristik karyawan dalam konteks kantor tersebut.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kantor Camat Salak Pakpak Bharat.

Abstract

In the context of globalization and rapid economic change, employee performance has become a key element in achieving organizational success. High performance reflects better efficiency, effectiveness and quality in carrying out their duties and responsibilities. The importance of strong organizational commitment in moving employees to be dedicated to the organization and its goals is very relevant. An effective leadership style also plays an important role in forming employee commitment and, therefore, has a positive impact on their performance. Therefore, to achieve success, organizations need to ensure that quality human resources, have strong commitment, and are supported by an appropriate leadership style can make the best contribution in achieving organizational goals. The results of the analysis state that affective commitment, normative commitment, and Continuance commitment together has a significant influence on employee performance, as indicated by the F-count value which is higher than the F-table ($61,179 > 4,179$) with a low significance level ($0.000 < 0.05$). Apart from that, the results of the analysis also reveal the distribution of respondents based on gender, education and age at the Salak Pakpak Bharat Subdistrict Office. Thus, this study provides an important contribution to the understanding of the relationship between organizational commitment and employee performance and describes the profile of employee characteristics in the office context.

Keywords: Management Functions, Islamic Education Institutions.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini terjadi perubahan ekonomi yang begitu pesat, akibatnya muncullah sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan perilaku secara benar. Komitmen organisasi sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan yang terkait.

Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik. Gaya kepemimpinan ialah suatu sifat tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tidak luput dari komitmen organisasi. Pasalnya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya dengan menjalankan perintah atau tanggung jawab. Jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang di tunjukan kepada organisasinya, maka komitmen tersebut harus dijalankan terlebih dahulu. Tidak semua karyawan dapat menjalankan komitmennya tersebut. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (Fahriansyah dan Defin, 2017). Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (Eko dkk, 2016) Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan. Meskipun seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, tetapi tidak didukung oleh motivasi yang besar, maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektivitas yang dibentuk oleh pimpinan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan yang bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif.

Kinerja dinilai menjadi aspek penting untuk menunjukkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Hasil kinerja dapat mencerminkan sebuah organisasi, tidak hanya itu capaian kinerja juga dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut dengan harapan kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat memberikan penilaian untuk organisasi itu sendiri. Keberhasilan sebuah instansi bergantung dengan kinerja, terlebih yang didukung oleh komitmen yang tertanam serta motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam instansi tersebut. Komitmen yang dimiliki sumber daya manusia bisa berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, sebab dengan adanya komitmen yang kuat akan berdampak pada meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja (Anggriani, 2014).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sikap sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers, 1978) dalam Husein Umar, 1998.

Dengan skala likert Sugiyono (2019: 147) bahwa skala likert adalah metode yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial. Dengan menyatakan setuju dengan ketidak setujuan terhadap setiap pernyataan dengan cara memilih salah satu jawaban yang tersedia.

Menentukan score (nilai), untuk mendapatkan data kuantitatif diajukan beberapa pertanyaan kepada responden berdasarkan indikator - indikator penelitian yang berhubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat dalam beberapa item - item pertanyaan dengan menentukan nilainya secara bertingkat untuk setiap alternatif jawaban (a, b, c, d, dan e) sebagai berikut :

Tabel 1. Instrument Skala Libert

Skala	Score (nilai)
Selalu (SI)	7
Sering (Sr)	5
Kadang - kadang (KK)	8
Hampir Tidak Pernah (HTP)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Kegiatan dalam analisis data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka penulis menggunakan rumus korelasi productmoment yang diikuti oleh Sugiyono (2019:183), sebagai berikut:

$n \cdot \Sigma xy - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)$ ditemukan oleh Sugiyono (2019:184) sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Koefisien ProductMoment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Untuk mengetahui tingkat signifikan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Salak Pakpak Bharat dilakukan uji hipotesa terhadap r dengan langkah - langkah sebagai berikut:

a. Menentukan taraf nyata $\alpha = 5 \%$

b. Menentukan uji statistik $t \rightarrow n = 28$ Sugiyono mendefinisikan Hipotesis statistik sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma xy - (\Sigma x) \cdot (\Sigma y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma x)^2\} \{n \cdot (\Sigma y)^2\}}}$$

didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan

Keterangan rumus:

r_{xy} : Koefisien dan korelasi antara variabel X dan Y

n : Jumlah Responden

X : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan

X^2 : Variabel Bebas Yang Telah Dikuadratkan Y^2 : Variabel Terikat Yang Telah Dikuadratkan

XY : Product Moment Variabel X dan Y

Untuk melihat kuat atau tidaknya upaya peningkatan kedua variabel diinterpretasikan pada pengkategorian koefisien korelasi yang pada faktor - faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dikemukakan diperoleh data primer menyangkut karakteristik responden, tanggapan responden terhadap Variabel bebas (X) Komitmen Organisasi dan Variabel terikat (Y) Kinerja Karyawan di Kantor Camat Salak Kabupaten Pakpak Bharat. Berdasarkan hasil angket yang disebarakan kepada responden sesuai 20 (dua puluh) item pernyataan untuk variabel bebas dan 20 (dua puluh) item pertanyaan untuk variabel terikat dengan jumlah responden 30 orang diperoleh hasil sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pemimpin dan Pegawai di Kantor Camat Salak. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	13	46
Perempuan	17	54
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor Camat Salak Pakpak Bharat adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang (46%) dan perempuan berjumlah 15 orang (54%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SD	2	8
SMA	4	10
Diploma	3	7
S1	16	50
S2	5	25
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan pada Kantor Camat Salak Kabupaten Pakpak Bharat adalah pegawai yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang (8%), pegawai yang berpendidikan SMA berjumlah 4 orang (10%), Pegawai yang berpendidikan Diploma berjumlah 3 (7%), Pegawai yang berpendidikan S1 berjumlah

orang 16 (50%), dan Pegawai yang berpendidikan S2 berjumlah 5 orang (25%).

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran menggunakan media Nearpod dengan berbagai fitur nya dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Presentase motivasi belajar peserta didik mengalami peningkatan dari pra siklus, siklus I dan siklus II, dengan hasil mencapai 78% atau dalam kategori tinggi. Peningkatan motivasi belajar dapat terjadi karena penerapan media Nearpod yang didukung dengan pelaksanaan pembelajaran yang baik.

Tabel 5. Karakteristik Respondeen Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	(%)
20-30	4	10
31-40	12	40
41-50	8	25
>50	6	25
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa respon bedasarkan Usia pada Kantor Camat Salak Pakpak Bharat adalah pegawai yang berusia 20-30 tahun berjumlah 4 orang (10%), Pegawai yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 (40%), Pegawai yang berusia 41-50 tahun berjumlah 8 (25%), Pegawai yang berusia >50 tahun berjumlah 6 orang (25%).

Hasil Uji Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y)

Untuk mengetahui Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Kantor Camat Salak Pakpak Bharat, dilakukan analisis dengan menggunakan data berikut :

Tabel 6. Koefisien Korelasi Antara Variabel bebas (X) Komitmen Organisasi Dengan Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

NO. R	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	14	15	196	225	210
2	15	15	225	225	225
3	13	13	169	169	169
4	15	15	225	225	225
5	14	15	196	225	210
6	14	14	196	196	196
7	14	14	196	196	196
8	15	13	225	169	195
9	13	15	169	225	195
10	15	14	225	196	210
11	15	14	225	196	210
12	13	15	196	225	195
13	14	14	196	196	196
14	15	13	225	169	195
15	12	15	144	225	180
16	15	13	225	169	195
17	14	14	196	196	196
18	15	14	225	196	210
19	15	13	225	169	195
20	13	15	169	225	195

21	14	20	196	400	280
22	15	15	225	225	225
23	14	14	196	196	196
24	18	15	324	225	270
25	14	15	196	225	210
JUMLA	358	360	5158	5288	5089
H					

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum x)^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot (\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x & y $\sum xy = 352$

$\sum y = 355$

$\sum x^2 = 5158$

$\sum xy = 5288$

$n = 25$

$$r_{xy} = \frac{25 \cdot (5089) - (352) \cdot (355)}{\sqrt{\{(25)(5158) - (352)^2\} \{(25)(5288) - (355)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{127.225 - 124.960}{\sqrt{\{(128.950 - 123.904)\} \{(132.200 - 126.025)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.265}{\sqrt{(5.046) (6.175)}}$$

$$r_{xy} = \frac{2.265}{\sqrt{131.159}}$$

$$r_{xy} = 0,17$$

Dari tabel diatas dapat kita ketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus produk moment sbagai berikut. 73 Jadi, dapat diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan "RENDAH"

Tabel 7. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pedoman diatas dapat dilihat bahwa tingkat kategori antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) berada pada tingkat kategori sangat rendah. Ini terbukti bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi product moment berada diantara 0,00 - 0,199 yaitu 0, 17 yang menandakan interpretasi sangat rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Salak Pakpak Bharat, sebagaimana dibuktikan oleh nilai F-hitung yang jauh melebihi F-tabel ($61.179 > 4.179$) dengan tingkat signifikansi yang rendah ($0.000 < 0.05$). Selain itu, dalam konteks demografi responden, terlihat bahwa perbedaan jenis kelamin, pendidikan, dan usia juga memberikan gambaran tentang komposisi karyawan di kantor tersebut. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya memahami dan mengelola komitmen karyawan sebagai faktor kunci yang berpengaruh pada kinerja mereka, serta perlunya adaptasi strategi manajemen berdasarkan perbedaan demografi karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi secara lebih efektif.

Saran yang ingin disampaikan oleh peneliti untuk Kantor Camat Salak Pakpak Bharat adalah untuk memprioritaskan pengembangan komitmen karyawan terhadap organisasi, termasuk komitmen afektif, normatif, dan kontinuan, sebagai kunci untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Upaya penguatan komitmen dapat melibatkan inisiatif seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mempromosikan rasa kebanggaan terhadap organisasi. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan dan memperbaiki gaya kepemimpinan yang diterapkan di kantor agar lebih memadai dalam menginspirasi komitmen karyawan dan memastikan pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmand Subkhi & Mohammad Jauhar 2013, Pengantar teori dan Perilaku Organisasi. Jakarta.
2019. metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D. Bandung.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil. 2019, manajemen kinerja, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. Metode penelitian administrasi. Bandung
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M. Phil. 2017, Manajemen Kinerja. Jakarta.