

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN SUNGI KULON

Rizky Zahli*, Muhammad Tahajjudi Ghifary, Dwita Laksmi Rachmawati

Universitas Merdeka Pasuruan
e-mail : rizkyzahli2020@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang terdiri dari pegawai di berbagai tingkatan dalam organisasi.. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Langkah-langkah seperti penyediaan pelatihan, pengembangan karir, dan promosi kebijakan komitmen organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk mencapai tujuan ini. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk mendalami tentang faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Latar Belakang

Betapa besar majunya teknologi dan berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi tata pemerintahan untuk mencapai tujuannya. Untuk itu motivasi dari pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Begitu pula dengan komitmen organisasi, komitmen yang baik diantara pegawai akan menimbulkan sebuah lingkungan kerja yang baik dan nantinya akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai tersebut. seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perkembangan yang terjadi pada suatu organisasi karena seorang pemimpin memiliki tugas yang mendasar yaitu: memberi motivasi, mendorong, mempengaruhi, dan mengarahkan para pegawainya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki (2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang

membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*. Motivasi sangat berpengaruh dalam kegiatan organisasi dan bersifat jangka panjang, motivasi terbentuk dari sikap para pegawai dalam menghadapi situasi kerja di dalam organisasi. Motivasi sangat penting untuk diberikan terhadap para pegawai karena hal tersebut dapat berpengaruh besar terhadap semangat para pegawai dan kedisiplinan para pegawai. Bahkan dengan adanya motivasi kerja para pegawai mampu mendapatkan prestasi kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Menurut (Kasmir,2016) Komitmen Organisasional ialah kepatuhan dalam menjalankan kebijakan ataupun peraturan perusahaan dalam bekerja

(A'yuni et al., 2023), Komitmen juga didefinisikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap komitmen yang sudah ditetapkannya, atau dalam artian lain komitmen adalah kepatuhan pegawai dalam melaksanakan perjanjian, sehingga menyebabkan dirinya berusaha untuk berprestasi dan merasa tidak enak apabila tidak bisa menepati janji ataupun kesepakatan yang sudah ditetapkan. Hal itu kemudian bisa mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, dedikasi organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu.

Dalam organisasi, sangat penting untuk memperhatikan informasi kinerja sebagai dasar penilaian kemajuan yang telah dicapai organisasi selama ini apakah sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau belum.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan kemampuan yang dicapai dan diharapkan dari pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang termasuk dalam tanggung jawab individu atau kelompok. Pentingnya hubungan antara pemimpin dan pegawai ditempat kerja ialah dapat berkontribusi dengan baik dalam membangun dan menjalin hubungan kerja yang baik ditempat kerja.

Tata Pemerintahan di Kelurahan Sungai Kulon, Kecamatan Pohjentrek, Kabupaten Pasuruan adalah objek yang digunakan untuk penelitian ini. Seperti yang diketahui bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat kerja daerah kabupaten dibawah kecamatan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (A'yuni, dkk. 2023)

Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai yang menjalankan

perubahan untuk perkembangan dan kemajuan di Kelurahan Sungai Kulon karena setiap Motivasi Kerja pasti akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya.

Pemerintahan Kelurahan Sungai Kulon, Kecamatan Pohjentrek, Kabupaten Pasuruan yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, pegawai Kelurahan Sungai Kulon harus lebih baik dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Namun sayang pada prakteknya, sering kali ditemukan pegawai yang tidak bekerja dengan sebagaimana mestinya yang telah ditetapkan atau ditugaskan oleh pimpinan. Misalnya saja para pegawai sering kali meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Kebanyakan pegawai Kelurahan Sungai Kulon tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Disinilah seharusnya peran pemimpin yang terpenting untuk menangani masalah tersebut. Dan berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang dapat memperkuat argumentasi tersebut, juga mengatakan bahwa permasalahan yang sama ditempat yang berbeda terkait Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang salah satunya mempengaruhi disiplin kerja terutama dalam hal kurangnya disiplin kerja antar pegawai dan perangkat desa lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai?

Hal yang sama dikemukakan oleh penelitian terdahulu bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Menuh & Saraswatini, 2023). Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk

melakukan penelitian secara mendalam dari data dibalik fenomena tersebut. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian dengan menggunakan desain kuantitatif dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Sungai Kulon”

Studi Literatur

Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sesuai dengan pengaturan mengenai kecamatan dan kelurahan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2018 tentang kecamatan dan kelurahan pada Pasal 25 PP Nomor 17 Tahun 2018. Tugas kelurahan juga tercantum pada peraturan bupati pasuruan nomor 69 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tat kerja kecamatan dan kelurahan dikabupaten pasuruan (K.P. Hukum, 2016).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:143) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan istilah di atas bahwa dapat dipastikan Motivasi yang baik akan membuat pegawai merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaannya, sehingga akan membawa kemajuan dan perluasan yang besar dalam organisasi. Pemimpin akan memberi intensif atau stimulus kepada setiap pegawainya. Hal itu dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja semakin baik dalam melaksanakan kewajibannya.

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2013 : 154) indikator yang mempengaruhi Motivasi kerja antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*)

3. Kebutuhan sosial (*social needs*)
4. Penghargaan dan pengakuan (*esteem or status needs*)
5. Aktualisasi diri (*self-actualization*)

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ikatan yang mengidentifikasi individu-individu dalam organisasinya. Dimana seseorang berkomitmen pada suatu perusahaan atau instansi dan pada akhirnya orang lain memandangnya sebagai anggota setia. Individu yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya lebih cenderung dianggap sebagai orang luar, sangat tidak puas dengan banyak hal, dan tidak memandang dirinya sebagai bagian dari organisasi . Menurut Ahmad et al (2019), Komitmen organisasi yakni posisi pekerja yang mendefinisikan dirinya dengan organisasinya, tujuannya serta kemauannya untuk menjaga anggotanya didalam organisasi. Komitmen organisasi ini menjabarkan sanggupnya individu saat mendefinisikan keikutsertaannya dalam organisasinya.

Menurut Mayer dan Allen (1997) dalam Darmawan (2019) komitmen organisasi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja

Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dicapai dan diharapkan dari pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang termasuk dalam tanggung jawab individu atau kelompok. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang

organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat (Sartika, 2020).

Menurut Chasanah & Rustiana (2017), adapun indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu metode mngolah data untuk menggambarkan keadaan kelurahan yang kemudian dilakukan analisis berdasar data yang ada. Data diperoleh dari hasil menyebar kuiseoner ke seluruh pegawai Kelurahan Sungai Kulon, Kecamatan Pohjentrek, Kabupaten Pasuruan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kelurahan Sungai Kulon dengan jumlah 54 pegawai yang didapat dari data asli Kelurahan Sungai Kulon, Kecamatan Pohjentrek, Kabupaten Pasuruan.

Arikunto (2017:173) menjelaskan bahwa yang dimaksud sampel ialah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2017:173) mengemukakan bahwa apabila subjeknya ≤ 100 , maka seluruh populasi bisa dijadikan sampel penelitian, tetapi subjeknya ≥ 100 maka dapat diambil 10 – 15% atau 15 -25%. Berdasarkan paparan diatas maka untuk penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total, karena jumlah populasinya < 100 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuiseoner. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas serta regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai yang menjadi responden untuk dikemukakan sebagai

kelayakan responden dalam informasi mengenai jenis kelamin. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut ini.

Tabel 1. Data Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Perempuan	15	41%
Laki - laki	39	59%
Jumlah	54	100%

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan dari data diatas bahwa distribusi komponen responden perempuan 15 responden (41%) sedangkan yang laki-laki 39 responden (59%). Ini dapat ditunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili secara merata oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan yang menjalankan organisasi.

Uji Instrumen Data Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	X1	X2	Y
X1 Pearson Correlation	1	.833	.923**
Sig. (2-tailed)		.000	.004
N	40	40	40
X2 Pearson Correlation	.833	1	.795**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	40	40	40
Y Pearson Correlation	.923**	.795**	1
Sig. (2-tailed)	.004	.000	
N	40	40	40

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Dapat dilihat dari hasil presentase SPSS diatas bahwa terdapat hubungan antara X1, X2 dan Y

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	0,784	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,863	Reliabel
Kinerja (Y)	0,717	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan software IBM SPSS versi 25 dengan *Standar Cronbach's Alpha* sebesar 0,60

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.823	1.215
.823	1.215

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat menunjukkan nilai VIF dibawah 10. Hal ini berarti bahwa diantara variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan satu sama lainnya.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R		Std. Error	
	R Square	Adjusted R Square	Rof Estimate	theDurbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.229	2.338 1.817

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,531 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik t hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
X1	Y	11.164	0.000	Menolak H0
X2	Y	1.861	0.000	Menolak H0

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Karena nilai signifikansi 0,05 maka H0 ditolak. Kesimpulannya adalah ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y.

Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai statistik F hitung	Nilai signifikansi	Keterangan
X1	Y	16.112	0.000	Menolak H0
X2	Y	2.837	0.000	Menolak H0

Sumber: Output SPSS 25 Diolah (2023)

Karena nilai signifikansi, 0,05 maka H0 ditolak. Jadi, kesimpulannya adalah ada pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Sungi Kulon.

DAFTAR PUSTAKA

Agustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*

dan *Akuntansi*. Dian Rakyat. Bandung.

- A'yuni, K., Suprayetno, D., & Syarifudin. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram). *Journal Unram*, 2, 33–42. <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpmsdm/issue/view/114>
- Astuti, D. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2),55–68.
- Eko, Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>
- Habudin. 2020. Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Hukum, K. P. 2016. *Peraturan Bupati Pasuruan nomor 69 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan dan kelurahan kabupaten Pasuruan*. 13(3), 44–50.
- Hukum, S., Provinsi, P., & Selatan, S. 2018. 5.-Pengaturan-Mengenai-Kecamatan-Dan-Kelurahan-Edit. 1–16.
- Ishiqa Ramadhany Putri, & Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Menuh, N. N., & Sarawastini, N. K. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Medik RSUP Sanglah Denpasar. *Forum Manajemen*, 21(1), 110–120. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/517>

- Gozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21*. Cetakan ke – VIII. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21*. Cetakan ke – VIII. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner Kinicki. 2016. *Perilaku Organisasi*. Salemba. Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisi Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*. Grasindo. Jakarta.
- Rivai Veithzal, Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. 2013. *Perilaku Konsumen disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Cv. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- Siagian Sondang P. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana. 2010. *Metode Statistik*. Tarsito. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis, dengan Indeks Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI). Bandung