



Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

Iis Syafrianti¹, Sufyarma Marsidin², Irsyad³

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 1, ²Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 2,

³Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang 3

Author¹, e-mail: : iissyafrianti@gmail.com

*Author², e-mail: sufyarma@gmail.com

*Author³, e-mail: irsyad.fip@gmail.com

Abstract

This research aimed to describe organizational commitment related to the performance of employees at the Regional Secretariat of Tanah Datar, to know the organizational commitment of employees at the Regional Secretariat Tanah Datar and to know the performance of employees at the Regional Secretariat of Tanah Datar. The type of this research is correlational research with quantitative approach, population in research is all employees at Regional Secretariat of Tanah Datar which amounts to 104 people. The samples were taken based on Slovin using proportional stratified random sampling technique and obtained 51 samples. The instrument is a Likert scale questionnaire with five choices of answers that have been tested for validity and reliability. Data analysis used in this research is correlation coefficient test and t test with SPSS 16.0. From result of research indicate that there is significant correlation between organizational commitment variable with employee performance. The level of performance at the Regional Secretariat of Tanah Datar Regency is Quite High. While the organizational commitment variable is in the Quite High.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan komitmen organisasi terkait dengan kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar, untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar dan untuk mengetahui kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sekretariat Daerah Tanah Datar yang berjumlah 104 orang. Sampel diambil berdasarkan Slovin menggunakan teknik proportional stratified random sampling dan diperoleh 51 sampel. Instrumen adalah kuesioner skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji koefisien korelasi dan uji t dengan SPSS 16.0. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Tingkat kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar Cukup Tinggi. Sedangkan variabel komitmen organisasi adalah Cukup Tinggi..

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

How to Cite: Syafrianti, Iis, Sufyarma Marsidin, Irsyad . 2020. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal of Educational Administration and Leadership* Vol 1 (1): pp. 31-36, DOI: 10.24036/XXXXXXXXXX-X-XX



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2020 by author.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta memegang peranan yang sangat penting Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi dan sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam usaha

pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja organisasi.

Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan cara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Sastrohadiwiryo (2002: 235) menyatakan bahwa “Tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, disiplin kerja, inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja pegawai adalah (1) inisiatif, (2) tanggung jawab dan (3) kerjasama.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, sebagaimana yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (2007: 100), yaitu sebagai berikut: (1) Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu, (2) Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manager dan team leader, (3) Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, (4) System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi, (5) Contextual/situasional factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan external.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak factor, salah satunya yaitu komitmen organisasional, dengan komitmen organisasional yang tinggi sehingga kinerja pegawai dapat dipengaruhi maka dari itu komitmen organisasional perlu dijaga dan ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat terjaga dan meningkat pula.

Menurut Rivai (2004: 248-249) “Komitmen organisasi itu didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut atau pemihakan pegawai pada organisasi yang mempekerjakannya”.

Menurut O’Reilly dalam Sopiha (2008: 156) “Komitmen pegawai pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”. Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator dari komitmen organisasional yaitu (1) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (2) keterlibatan kerja, (3) kesetiaan/loyalitas.

Komitmen organisasional merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik secara individu maupun secara kelompok dalam organisasi. Pegawai dituntut memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pegawai sangat penting karena dengan adanya komitmen akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasional pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan optimal sehingga tujuan organisasi yang diinginkan tidak dapat tercapai sesuai dengan harapan. Mengingat pentingnya komitmen organisasional dalam mewujudkan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana “Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar” .

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai: (1) Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, (2) Komitmen organisasional pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, (3) Hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar sebanyak 104 orang. Mengingat jumlah populasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar sebanyak 104 orang maka penulis mengambil sampel berdasarkan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh jumlah sampel (N) = 51 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik Proportional Stratified Random Sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, menentukan secara kualitatif hasil penelitian masing-masing indikator dan variable dengan cara membandingkan skor mean dengan skor ideal dikali 100%. Selanjutnya membandingkan dengan klasifikasi kategori menurut Latisma (2011: 139), yaitu:.

Klasifikasi	Interval Koefisien
Sangat tinggi	90 – 100
Tinggi	80 – 89
Cukup tinggi	65 – 79
Kurang tinggi	55 – 64
Tidak tinggi	0 – 55

Selanjutnya melakukan uji normalitas data, menghitung koefisien korelasi dengan menggunakan rumus produk moment dengan bantuan SPSS versi 16.0 serta menguji signifikan koefisien korelasi dengan mencari nilai t menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Berdasarkan hasil perhitungan validitas data diperoleh 56 item dari 60 item pernyataan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai tabel yaitu 0,632 dengan $N=10$, untuk variabel kinerja pegawai diperoleh 28 item yang “valid” dan 2 butir item dinyatakan “tidak valid” dengan nomor item 6 dan 26. Sedangkan variabel komitmen organisasional diperoleh 28 item dinyatakan “valid” dan 2 item dinyatakan “tidak valid” dengan nomor item 4 dan 12. Item yang tidak valid tersebut diperbaiki untuk penelitian sehingga terdapat 60 item yang bisa digunakan untuk uji koefisien korelasi.

Untuk pengujian reliabilitas diperoleh nilai alpha cronbach’s untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,981 dan variabel komitmen organisasional sebesar 0,985 sehingga data penelitian dapat dinyatakan reliabel atau dapat.

dipercaya keabsahannya yang dibuktikan dengan nilai alpha cronbach’s hitung lebih besar dari nilai rho spearman yaitu 0,648 dengan $N=10$.

Dalam mengujian gambaran secara kualitatif untuk variabel kinerja pegawai diperoleh hasil yaitu 77,9% dengan kriteria Cukup Tinggi. Sedangkan untuk masing-masing indikator diperoleh hasil pada indikator inisiatif diperoleh hasil yaitu 73% dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator tanggung jawab diperoleh hasil yaitu 77,9% dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator kerjasama diperoleh hasil yaitu 82,9% dengan kriteria Tinggi dan secara umum skor rata-rata indikator kinerja pegawai diperoleh hasil 77,9% dengan kriteria cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar setelah dilakukan penelitian berada dalam kategori Cukup Tinggi.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasional diperoleh hasil 79,1% dengan kriteria Cukup Tinggi. Sedangkan untuk indikator kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi diperoleh hasil sebesar 85% dengan kriteria Tinggi, indikator keterlibatan kerja diperoleh hasil sebesar 78,1% dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator kesetiaan/loyalitas diperoleh hasil sebesar 74,1% dengan kriteria Cukup Tinggi dan secara umum skor rata-rata indikator komitmen organisasional diperoleh hasil 79,1% dengan kriteria Cukup Tinggi.

Dalam menguji normalitas data diperoleh hasil perhitungan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,752 dan nilai signifikan sebesar 0,625. Sedangkan hasil perhitungan variabel komitmen organisasional diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,666 dan nilai signifikan sebesar 0,767. Ini berarti data variabel kinerja pegawai dan variabel komitmen organisasional berdistribusi normal, karena nilai signifikan yang diperoleh $> 0,05$.

Untuk melihat koefisien hubungan variabel X (komitmen organisasional) dan variabel Y (kinerja pegawai) digunakan rumus Statistic Correlation Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 16.0 terhadap data dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil analisis data yang diperoleh yaitu $r_{hitung} = 0,419$, sementara itu $r_{tabel} = 0,361$ (pada taraf kepercayaan 99%). Ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Dengan demikian terdapat hubungan antara variabel X (komitmen organisasional pegawai) dengan variabel Y (kinerja pegawai).

Untuk melihat keberartian hubungan kedua variabel digunakan uji t. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 diperoleh $t_{hitung} = 3,234$ sementara itu $t_{tabel} = 2,704$ (pada taraf kepercayaan 99%). Hal ini menandakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , sementara itu nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Terdapatnya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar” dapat diterima.

3.2. Pembahasan

Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh persentase kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Cukup Tinggi dengan hasil perhitungan sebesar 77,9%. Dimana pencapaian hasil perhitungan per indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yaitu untuk indikator inisiatif diperoleh

hasil yaitu 73 dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator tanggung jawab diperoleh hasil yaitu 77,9% dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator kerjasama diperoleh hasil yaitu 82,9% dengan kriteria Tinggi dan secara umum skor rata-rata indikator kinerja pegawai diperoleh hasil 77,9% dengan kriteria cukup tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar setelah dilakukan penelitian berada dalam kategori Cukup Tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada dalam kondisi cukup tinggi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan karena pada dasarnya Kinerja pegawai merupakan suatu unsur terpenting untuk mencapai tujuan organisasi.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maka perlu dilakukan usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan kesadaran pegawai untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, menciptakan kerjasama yang baik antar pegawai, serta meningkatkan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu arahan dari pimpinan, mendorong pegawai untuk dapat melibatkan diri dan ikut serta dalam berbagai kegiatan kantor dengan menyumbangkan ide-ide baru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Wibowo (2007: 438) mengatakan bahwa taktik pengembangan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

- 3.2.1 Job redesisg. Artinya seorang pimpinan perlu merancang ulang kembali susunan kerja pegawai, sehingga pegawai yang sudah berhasil dalam pekerjaan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya. Seorang yang sudah mampu melaksanakan tugas kemudian diberi tugas yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, sehingga terjadi pergantian pegawai.
- 3.2.2 Task delegation. Jika job redesign tadi sifatnya menggeser pekerjaan. Task delegation juga memberikan tanggung jawab kepada pegawai sehingga pegawai tidak asal-asalan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Delegasi adalah pemberian tugas spesifik atau proyek dari suatu orang kepada yang lainnya.
- 3.2.3 Skill training. Pelatihan keterampilan adalah metode lain dari pengembangan pegawai, dengan tujuan untuk menjaga keterampilan pegawai searah dengan kemajuan teknologi dan membantu pegawai menguasai keterampilan yang mereka perlukan untuk membuat kontribusi dan kemajuan yang lebih besar dalam organisasi. Skill training dapat bersifat informal ataupun formal.
- 3.2.4 Carer developmen., Carrer development adalah serangkaian tahapan yang memindahkan pekerja berbakat dan dapat dipromosikan melalui posisi yang secara progresif lebih menantang dan bertanggung jawab.

Selain itu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan mengkondisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara maksimal. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (1) efektifitas dan efisiensi, (2) otoritas dan tanggung jawab, (3) disiplin

Upaya-upaya tersebut di atas diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Hal tersebut dapat terwujud apabila adanya dukungan dari pimpinan dan pegawai itu sendiri. Oleh karena itu kinerja pegawai harus terus diperbaiki oleh organisasi agar terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu.

Komitmen organisasional

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori Cukup Tinggi dengan persentase 79,1%. Dimana pencapaian hasil perhitungan per indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yaitu untuk indikator kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi diperoleh hasil sebesar 85% dengan kriteria Tinggi, indikator keterlibatan kerja diperoleh hasil sebesar 78,1% dengan kriteria Cukup Tinggi, indikator kesetiaan/loyalitas diperoleh hasil sebesar 74.1% dengan kriteria Cukup Tinggi dan secara umum skor rata-rata indikator komitmen organisasional diperoleh hasil 79,1% dengan kriteria Cukup Tinggi.

Hasil perhitungan di atas mengungkapkan bahwa komitmen organisasional pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar belum mencapai kategori tinggi, yang berarti perlu adanya peningkatan komitmen organisasional pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Komitmen organisasional perlu ditingkatkan melalui, kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan kerja, dan kesetiaan/loyalitas yang lebih baik lagi dari pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh indikator kesetiaan/loyalitas memiliki tingkat pencapaian terendah. Untuk itu, indikator keterlibatan perlu diperhatikan lagi dengan harapan pegawai mampu meningkatkan komitmen organisasional melalui peningkatan kesetiaan/loyalitas terhadap organisasi.

Oleh karena itu perlu dilakukan upaya oleh pimpinan sehingga dapat mendukung peningkatan komitmen organisasional pegawai khususnya kesetiaan/loyalitas pegawai. Menurut Armstrong (2003: 35-

36) langkah-langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan komitmen anggota terhadap organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu :

- 3.2.1 Melibatkan pegawai dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan cara mendengarkan kontribusi pegawai dan menyampaikannya kepada tingkat manajamen yang lebih tinggi agar dapat dimasukkan ke dalam pernyataan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 3.2.2 Berbicara dengan pegawai baik secara informal dan formal mengenai apa yang sedang terjadi di dalam organisasi, kemudian merencanakan masa depan organisasi yang akan mempengaruhi pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.
- 3.2.3 Mengajak anggota organisasi untuk terlibat dalam mendefinisikan persoalan dan ikut terlibat dalam pemecahan sampai mereka merasa langkah itu adalah “milik”nya.
- 3.2.4 Mengambil langkah apa saja untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam organisasi, cara pegawai melakukan pekerjaan, cara mendesain pekerjaan, gaya manajemen pimpinan dan lingkup partisipasi pegawai. Serta membangun budaya “mengambil keputusan sendiri” bukan budaya “perintah dan awasi”.
- 3.2.5 Membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan kompetensinya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai baik di dalam maupun diluar organisasi.
- 3.2.6 Mengatakan kepada pegawai bahwa organisasi akan berusaha semampunya untuk memberikan kesempatan kerja dan pengembangan seluas-luasnya apabila memungkinkan kepada pegawai dan tidak memberikan janji-janji seperti bekerja seumur hidup.
- 3.2.7 Pemimpin harus bisa membangun citra yang baik tentang dirinya sehingga dapat menjadi orang yang bisa dipercaya oleh pegawai sehingga ketika menyampaikan pesan maupun pendapat dapat diterima dengan baik oleh pegawai mengingat bahwa kerangka berfikir pegawai tidak semua sama.

Selain itu cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan komitmen organisasional pegawai yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Young et. Al (dalam Sopiah 2008: 164) mengemukakan ada delapan faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu “(1) kepuasan terhadap promosi, (2) karekteristik pekerjaan, (3) komunikasi, (4) kepuasan terhadap kepemimpinan, (5) pertukaran ekstrinsik, (6) pertukaran instrinsik, (7) imbalan ekstrinsik dan (8) imbalan instrinsik.

Mengingat begitu pentingnya suatu komitmen dalam organisasi maka harus dibangun, dipelihara dan ditingkatkan. Oleh karena itu diharapkan pegawai meningkatkan komitmen organisasionalnya terutama loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga pegawai merasa bangga dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut.

Hubungan Komitmen organisasional Dengan Kinerja

Uji hipotesis antara variabel kinerja pegawai dan variabel komitmen organisasional diperoleh dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment dengan bantuan program SPSS versi 16.0 . Hasil perhitungan yang diperoleh $r_{hitung} = 0,419$, sementara $r_{tabel} = 0,361$ (pada taraf kepercayaan 99%). Ini berarti r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 Dengan demikian terdapat hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja pegawai. Sedangkan untuk melihat keberartian hubungan antara variabel komitmen organisasional dan variabel kinerja pegawai, maka dilakukan uji t dimana Berdasarkan hasil analisis data diperoleh $t_{hitung} = 3,234$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,704$ (pada taraf kepercayaan 99%) dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 hal ini menandakan komitmen organisasional berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Jika dilihat dari hasil analisis data tentang hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai maka komitmen organisasional yang terus meningkat akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Semakin baik komitmen organisasional maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Sopiah (2008: 179) yang mengatakan bahwa “Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Kinerja yang baik akan sulit diperoleh apabila pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, komitmen merupakan alasan pegawai untuk tetap tinggal dan bekerja pada organisasi”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional dari pegawai maka akan semakin meningkat kinerja individual pegawai. Sebaliknya semakin rendah komitmen

organisasional dari pegawai maka akan semakin menurun kinerja individual pegawai. Oleh karena itu, sudah seharusnya komitmen organisasional pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 4.1 Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar diperoleh hasil analisis data sebesar 77,9% dari skor ideal yang menandakan kinerja pegawai berada pada kategori "Cukup Tinggi".
- 4.2 Komitmen organisasional pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar diperoleh hasil analisis data sebesar 79,1% dari skor ideal yang menandakan komitmen organisasional pegawai berada pada kategori "Cukup Tinggi"
- 4.3 Terdapat hubungan yang berarti antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dimana $r_{hitung} 0,419 > r_{tabel} = 0,279$ (pada taraf kepercayaan 95%) dan 0,361 (pada taraf kepercayaan 99%), dengan besarnya koefisien korelasi yaitu $t_{hitung} = 3,234 > t_{hitung} = 2,021$ (pada taraf kepercayaan 95%) dan 2,704 (pada taraf kepercayaan 99%). Dan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- 4.1 Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori "Cukup Tinggi". Maka penulis menyarankan kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk dapat menyusun program dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun usaha-usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kesadaran pegawai untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, menciptakan kerjasama yang baik antar pegawai, serta meningkatkan inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4.2 Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional pegawai berada pada kategori "Cukup Tinggi". Untuk itu diharapkan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar hendaknya mampu meningkatkan komitmen organisasionalnya dengan cara meningkatkan rasa kepercayaan dan kesetiaan terhadap organisasi, lebih melibatkan diri dan ikut serta dalam berbagai kegiatan organisasi serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.
- 4.3 Berdasarkan hasil penelitian menerangkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Diharapkan kepadapimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk lebih meningkatkan komitmen organisasional pegawai sehingga dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Armstrong, michael. 2003. *Managing People A Practical Guide For Line Managers*. Jakarta: Pt Bhuana Ilmu Populer.
- Latisna. 2011. *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2002. *Manjemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

