

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Renita Angraini^{1*}, Anwar Parawangi², Nuryanti Mustari³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

this study aimed to determine the effect of organizational commitment on employee performance in the Enrekang District Personal and Training Agency. This research used quantitative methods. The population in this study were 40 employees at the Enrekang Regency Employee and Education Agency Office. This study used saturated sampling in which all members of the population used as samples. Data collecting used instruments such as questionnaires and observations. The data were analyzed using descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis with SPSS. The results showed that the influence of organizational commitment employee performance in the Enrekang District Personnel and Training Agency was very significant. Therefore the hypothesis in the study was accepted because it was supported by the significance value. So in other words the independent variable of organizational commitment was able to explain the magnitude of the dependent variable of employee performance, employee performance could be seen in table 4.61 which showed that employee performance was in the good category of 78.6% result obtained from the average questionnaire researchers.

Keywords: *organizational commitment, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang berjumlah sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh yang dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner dan observasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan spss. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian diterima karena didukung oleh nilai signifikansi. Maka dengan kata lain variabel independen komitmen organisasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja pegawai, Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.61 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,6% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kinerja pegawai

* renitaangraini@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000).

Indikator lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthan (2006) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak

organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai pada kenyatannya sebuah tolak ukur yang sering kali menjadi acuan untuk melihat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan berdasarkan visi dan misi organisasi, kinerja yang baik dan buruk juga sangat ditentukan oleh komitmen organisasi.

Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kabutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak dinas.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen

saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat *turn over* karyawan pada organisasi yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada

performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmen terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Sebagaimana yang diharapkan pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 4 huruf M berbunyi : Mengutamakan Pencapaian Hasil dan Mendorong Kinerja Pegawai.

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri di antaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat

terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Adapun pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Menurut Robbin and Judge (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Luthans (2006:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan

loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen pegawai untuk bertahan dalam sebuah organisasi merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan organisasi. Keadaan psikologis pegawai yang diyakini berkaitan dengan tinggal dipekerjaan adalah komitmen kerja. Hal senada juga dikemukakan oleh Luthans (2002:235) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus (*continue*) dimana karyawan juga memperlihatkan kepedulian tinggi pada organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil.

Menurut Juniarari (2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu: a. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi, b. Mempunyai keinginan

yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang bias dan terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan, c. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2014:101) mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: a. komitmen afektif (*affective commitmen*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya, b. komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*). Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, c. komitmen normatif (*normative commitmen*). Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Menurut Kusmaryani (2007:97) komitmen seseorang terhadap organisasi dipengaruhi 3 faktor, yaitu a. karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara

personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan, b. harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi, c. faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), berpendapat bahwa: kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang

mencapainya). Sedangkan menurut Wobowo (2010:7) mengatakan bahwa, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapaidari pekerjaan tersebut.

Menurut Fahmi 2014 penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu: mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum, membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promise, transfer, dan pemberhentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan, menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka, menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Anwar P. Mangkunegara (2013), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalaam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seseorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut dan Faktor motivasi, motivasi terbentuk darisikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan setelah yang berada di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang karena peneliti melihat banyak absensi pegawai yang tidak masuk karena kurang semangat bekerja, disebabkan komitmen yang dimiliki rendah mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang dimiiki rendah sehingga berdampak terhadap pegawai yang berimplikasi pada kinerja

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena jenis penelitian yang sfesifiknya sistematis dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Adapun tipe penelitian ini adalah tipe survey, yang bertujuan untuk memberikan

gambaran tentang setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi serta pengelompokan tentang suatu fenomena sosial, dengan mendefinisikan jumlah variabel yang berkaitan dengan masalah.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang berjumlah sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi hanya 40 orang, maka semua populasi diteliti (sampel jenuh/sensus). Teknik penentuan sampel menggunakan teknik random sampling.

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist* guna membantu responden di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan. Adapun dalam penelitian menggunakan teknik pengabsahan data yaitu uji validitas dan reabilitas instrumen untuk mengukur kuesioner penelitian. Sarana yang kredibel bermakna media takar berfungsi untuk memperoleh data (memperkirakan) tersebut meyakinkan. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner

penelitian. Sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yaitu teknik analisis statistik dekriptif, dan teknik analisis linear sederhana dengan bantuan program software SPSS version 25,0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan kepegawain pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten enrekang dibentuk berdasarkan peraturan kabupaten enrekang nomor 11 tahun 2006 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah kabupaten enrekang dan peraturan bupati enrekang nomor 5 tahun 2016 tentang tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten enrekang. Visi “Terwujudnya Pegawai Negeri Sipil Daerah yang Profesional Untuk Mencapai Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera”.

Adapun Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yaitu: 1) Mewujudkan keahlian dan keterampilan aparatur dalam penyelesaian tugas pokok dan fungsi, 2) Melaksanakan penataan dan pengelolaan sumber daya aparatur sesuai kompetensi dan kebutuhan daerah, 3) Meningkatkan

kedisiplinan kerja aparatur dalam mentaati aturan dan ketentuan yang berlaku, 4) Menciptakan kualitas pelayanan kepegawaian secara cepat, akurat dan tepat waktu.

Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keakuratan suatu instrumen. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validasi hanya dilakukan terhadap 40 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,297, maka item/pertanyaan tersebut valid begitupun sebaliknya.

Tujuan merupakan penjabaran dari visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan berfungsi mempertajam fokus pelaksanaan misi dan visi organisasi. Tujuan merupakan hasil akhir yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1-5 tahun. Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tahunan, semesteran, triwulan atau bulanan.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan.

Pada bab ini penulis akan menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah. Kuesioner yang dibagikan terdiri dari dua variabel. Variabel X yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan variabel Y yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas dan distribusi jawaban pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan yang akan diuraikan dalam tabel frekuensi.

Dalam penelitian ini pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah yang menjadi responden yang berada pada tingkat umur yang berbeda-

beda, tingkat umur setiap pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah berada disekitaran 26 sampai 50 tahun, informasi tersebut diperoleh dari humas kepegawaian.

Komiten Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang membuat perjanjian atau keterikatan yang tercermin dalam tindakan atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Maka untuk mengetahui tanggapan responden tentang komitmen organisasi dilakukan analisis data dengan menggunakan 3 indikator. Adapun indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel X.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi variabel komitmen dengan 20 item pertanyaan dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel komitmen memiliki status valid atau dapat dikatakan bahwa semua data dari hasil penelitian dikatakan valid atau akurat, karena analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui uji

validasi tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,297.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi variabel kinerja pegawai dengan item 25 pertanyaan dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Kinerja memiliki status valid atau dapat dikatakan bahwa semua data dari hasil penelitian dikatakan valid atau akurat, karena analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui uji validasi tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,297.

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan Valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban atau respon dari pernyataan selalu konsisten.

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Untuk menghitung reliabilitasnya peneliti menggunakan rumus “*Alpha Cronbach*”. Perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS 25,0. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Ralpha	R kritis	Kriteria
1	Komitmen	0,873	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,833	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 uji realibilitas dilakukan terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien realibilitas instrumen komitmen sebesar 0,873, dan instrumen kinerja sebesar 0,833 jadi kedua instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan yang dimana jika nilai “*Alpha Cronbach*” lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan dari hasil penelitian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang diperoleh darijumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 3930. Maka tanggapan dari 40 responden terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, yaitu :

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% \\ & = \frac{3930}{5000} \times 100\% \\ & = 78,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 78,6% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang pada penilaian Baik (B). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu melaksanakan tugas dan bertanggungjawab dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Maka untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja dilakukan analisis data dengan menggunakan 5 indikator.

Adapun indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian diuraikan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel Y.

Berdasarkan dari hasil penelitian untuk melihat pengaruh komitmen terhadap kinerja dengan jumlah 40 responden. Maka dilakukan Analisis Regresi Linear sederhana dengan bantuan SPSS 25.0, untuk melihat hasil pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang pada responden sebanyak 40 orang. Adapun hasil analisis regresi sederhana

berpengaruh antara variabel Komitmen (X) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai sebesar 45,685. Apabila ditingkatkan nilai Keomitmen (X) maka Kinerja (Y) akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan hasil nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga berarti H_0 diterima dan H_a ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

Tabel 2.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,363	7,508

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 2 Model Summary menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,616 dari Output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,380 atau 38% yang mengandung arti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang sebesar 38% sedangkan sisanya 62% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1311,652	1	1311,652	23,271	,000 ^b
	Residual	2141,848	38	56,364		
	Total	3453,500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana antara satu variabel independen yaitu komitmen organisasi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu :

a. Jika nilai F_{hitung} lebih kecil $> F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a diterima. b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak.

Adapun rumus yang digunakan untuk mengetahui F_{tabel} adalah :

$$df1 (N1) = K-1 = 2-1 = 1$$

$$df2 (N2) = n-k = 40-2 = 38$$

Ket : k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

n = jumlah sampel/responden

Pada tabel distribusi f lihat $N1 = 1$ dan $N2 = 38$, maka F_{tabel} nya adalah 4,08.

Berdasarkan hasil analisis data statistik Anova digunakan untuk menentukan model persamaan regresi linear sederhana yang diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 23,271$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel komitmen organisasi (X) kuat pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y). Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,08 dengan tingkat signifikan sebesar

0,05 maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}(23,271 > 4,08)$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Komitmen organisasi sudah diterapkan dengan baik, hal ini sesuai dengan jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan peneliti serta hasil perhitungan pada tabel yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada dalam kategori baik yaitu 76,6% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. 2. Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,6% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. 3. Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.63 model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R square) sebesar 0,380, dan besar pengaruh variabel independen atau komitmen organisasi (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh nilai R square sebesar

0,380 yang artinya 38% besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} dan melakukan uji t yang diketahui bahwa T_{hitung} sebesar 4,824 dan T_{tabel} sebesar 1,685 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai T_{hitung} lebih besar dari nilai T_{tabel} dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fahmi, Ilham. 2015. *Manajemen Kinerja Dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Juniarari. 2011. "Pendahuluan". Diambil Dari Juniari. Blongspot.Co.Id. Minggu 21 Juni 2019.
- Luthans. 2002. *Organizational Behaviour*. Edisi Ke-9. New York: Mcgraw. Hill
- Martin, A.D.2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Robbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refikaditama.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Pustalka Pelajar.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.