

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR URUSAN AGAMA (KUA)
KECAMATAN TELUK MENGGUDU KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI**

Dian Purnama Sari dan Siska Yulianita

Dosen Fakultas Ekonomi UNIVA Medan

NIDN : 0112018901 dan 0117078505

Email : dianpurnama047@gmail.com dan siskayulianita85@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai dan seberapa besar pengaruhnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan beberapa uji yakni *reliability analysis*, uji penyimpangan asumsi klasik dan *regression linier*. Berdasarkan hasil regresi data primer yang diolah dengan menggunakan SPSS 20, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8,360 + 0,387 X_1 + 0,419 X_2$. Secara parsial, variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini ditolak, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2,064 > 2,052$). Sedangkan variabel komitmen kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung $>$ t tabel $2,986 > 2,052$. Secara simultan, variabel motivasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($74,202 > 3,35$). Variabel motivasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bahwa motivasi yang sudah dimiliki oleh pegawai hendaknya dipertahankan dan harus dapat dikembangkan lagi agar Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai menjadi kantor KUA yang maju dan terdepan di Serdang Bedagai. Hendaknya pegawai menjaga komitmen yang sudah terbangun agar pelayanan terhadap masyarakat dapat terwujud.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Kerja, dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu organisasi, baik lembaga, instansi, perusahaan swasta maupun pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Suatu hal yang sangat mustahil jika ada organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasinya dengan tidak memperhatikan faktor sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah motor dari berjalan atau tidaknya operasional kerja suatu organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Dalam memahami jenis perilaku manusia dapat dijelaskan dalam sebuah motivasi para ahli psikologi menempatkan motivasi pada posisi penentu bagi kegiatan hidup individu dalam usahanya untuk mencapai sebuah tujuan. Secara fundamental motivasi bersifat dinamis yang melukiskan ciri-ciri tingkah laku manusia yang terserah pada suatu tujuan. Dimana dalam motivasi terdapat suatu dorongan dinamis yang mendasari segala tingkah laku manusia. Oleh karena itu, motivasi dipandang sangat penting dalam kehidupan manusia.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada instansi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal

terhadap instansi. Komitmen pegawai terhadap instansi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, sehingga instansi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang diemban.

Seorang pegawai dituntut harus memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja di instansi pemerintah harus dapat melayani masyarakat dengan pelayanan yang sangat tinggi, agar masyarakat yakin bahwa pegawai yang bekerja di instansi pemerintah orang-orang yang memiliki profesionalisme kerja yang baik. Pada umumnya semua instansi pemerintah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan berbagai bidang dan bagiannya, salah satunya adalah Kantor Urusan Agama (KUA).

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai adalah instansi Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang urusan agama seperti urusan proses pernikahan, membina mesjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial. Dalam proses kegiatan kerjanya pegawai Kantor Urusan Agama haruslah orang-orang yang paham pada bidang itu sehingga dapat memberikan pemahaman dan motivasi kepada masyarakat yang perlu adanya bimbingan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah serta teori yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi dan komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah motivasi dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Bagaimana tingkat persentase pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai?

1.3. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki tujuan, adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat persentase pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini secara teori penulisan ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan pada Kantor dalam proses memotivasi, komitmen kerja sehingga tujuannya tercapai secara keseluruhan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkannya. (Newstrom and Davis, dalam Sudaryo, 2018:61).

Konsep motivasi menyatakan bahwa, ketika seseorang sedang tidak seimbang, dia sedang berada dalam *a state of disequilibrium*. Apabila seseorang dalam keadaan seimbang atau dorongan dalam dirinya sudah diperoleh, maka dikatakan bahwa orang itu telah memperoleh satu keadaan *a state of equilibrium*. Fremonte Kast & James E. Rosenzweig (dalam Sudaryo, 2018:61) mendefinisikan

“a motive is what prompts a person to act in a certain way or at least develop a propensity for Specific behavior” (motif adalah suatu hal yang membuat seseorang bertindak cepat atau paling tidak memperkuat kecenderungan akan tingkah laku yang lebih khusus pada waktu tertentu).

Robbins (dalam Sudaryo, 2018:63) berpendapat bahwa *“motivation as the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need”* (motivasi sebagai kemampuan untuk menggunakan upaya yang besar, guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, disesuaikan dengan kemampuan untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu).

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Sudaryo, 2018:63) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. MC. Donald (dalam Sudaryo, 2018:63) mengemukakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak, sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan.

2.1.1. Teori Kebutuhan

Teori motivasi fokus pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Mereka berusaha menentukan kebutuhan spesifik yang memotivasi orang. Jhon, Robert, dan Michael (dalam Sudaryo, 2018:64) mengemukakan empat pendekatan isi atau pendekatan proses yang penting terhadap motivasi, yaitu (1) hierarki kebutuhan Maslow, (2) teori ERG Alderfer, (3) teori dua faktor Herzberg, dan (4) teori kebutuhan dari McClelland.

Inti teori Abraham Maslow (dalam Sudaryo, 2018:64) adalah, kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, dengan kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah

kebutuhan aktualisasi diri. Maslow berpendapat bahwa di dalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan, yaitu:

1. Fisiologis (*physiological*), yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian, tempat tinggal, dan bebas rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*), yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, sosial, dan cinta (*belongingness, social, and love*), yaitu kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta,
4. Harga diri/penghargaan (*esteem*), yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Menurut Maslow, untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan, perlu memahami bahwa (1) kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi, (2) kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres, (3) orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.

Teori ERG Alderfer (dalam Sudaryo, 2018:64) merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu:

1. Eksistensi (*Existence/E*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
2. Hubungan (*Relatedness/R*), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan (*Growth/G*), yaitu kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Teori ERG Alderfer berhubungan dengan teori Maslow dalam hal kebutuhan eksistensi, serupa dengan kategori fisiologis dan keselamatan, kebutuhan hubungan dengan kategori kebersamaan, sosial, dan cinta, serta kebutuhan pertumbuhan serupa dengan kategori harga diri dan aktualisasi diri. Teori ERG Alderfer, menyatakan bahwa, selain kemajuan proses yang diajukan

Maslow, proses frustrasi-regresi juga terjadi. Ini berarti bahwa, jika seseorang terus-menerus merasa frustrasi dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan hubungan muncul kembali sebagai kekuatan yang memotivasi, sehingga menyebabkan individu mengarahkan ulang usahanya untuk memuaskan kategori kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih rendah.

2.1.2. Cara Membangun Motivasi

Wibowo (dalam Sudaryo, 2018:70) mengemukakan teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dilakukan untuk dapat membangun motivasi yaitu:

1. Menilai Sikap.

Pimpinan harus memahami sikap terhadap bawahan, membentuk cara berperilaku terhadap semua orang dan memberikan perhatian serta menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan.

2. Menjadi Pimpinan yang Baik.

Seorang pimpinan yang baik harus mempunyai karakteristik (a) mempunyai komitmen untuk bekerja, (b) melakukan kolaborasi dengan bawahan, (c) percaya kepada orang, (d) loyal pada teman kerja, dan (e) menghindari politik kantor.

3. Memperbaiki Komunikasi.

Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan lengkap secepat mungkin melalui alat komunikasi.

4. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan.

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus menerima kegagalan. Untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan, di mana kesalahan harus dikenal dan menggunakannya untuk perbaikan keberhasilan pada masa yang akan datang.

5. Memenangkan Kerja Sama.

Pimpinan harus dapat saling bekerja sama dengan bawahan.

6. Mendorong Inisiatif.

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapai tujuan dengan menetapkan target tinggi dan realistis.

John Baldoni (dalam Sudaryo, 2018:71) mengatakan motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan. Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok, yaitu:

1. *Energize* (memberikan daya), yaitu pemimpin melakukan proses motivasi dengan:
 - a. *Exemplify*, yaitu motivasi dimulai dengan memberikan contoh yang baik dan pemimpin harus mencenninkan visi, misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin.
 - b. *Communicate*, yaitu pemimpin harus mengomunikasikan dengan jelas visi, misi, dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.
 - c. *Challenge*, yaitu pemimpin memberikan tantangan dan merumuskan tantangan yang penuh daya dan menarik dengan menggunakan imajinasi dan kreativitas orang dalam mencapai tujuan.
2. *Encourage* (mendorong), yaitu pemimpin mendukung proses motivasi dengan:
 - a. *Empower* (pemberdayaan), yaitu proses dengan mana orang memperkirakan tanggung jawab dan diberi wewenang melakukan pekerjaannya. Pemimpin belajar bahwa kekuatan mereka berasal dari orang lain.
 - b. *Coaching* (pelatihan), yaitu suatu proses interaktif melalui pimpinan dan supervisor dalam menyelesaikan persoalan kinerja atau mengembangkan kemampuan orangnya. Pemimpin memberikan dukungan yang benar kepada orang untuk melakukan pekerjaan mereka, sehingga ditemukan hubungan antara pimpinan dengan pekerja. *Coaching* juga merupakan permulaan proses menciptakan pemimpin masa depan.
 - c. *Recognize* (pengakuan), yaitu fundamental bagi setiap orang bahwa kita ingin orang mengenal apa yang kita lakukan dan bagaimana kita

melakukannya. Pemimpin yang mengenal bawahan harus menunjukkan perhatian atas pekerjaan yang dilakukan.

3. *Exhort* (mendesak), yaitu pemimpin menciptakan pengalaman dalam motivasi berdasarkan:
 - a. *Sacrifice* (pengorbanan), yaitu ukuran pelayanan yang paling benar, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan diri sendiri. Pengorbanan juga merupakan ukuran kepemimpinan karena menemukan karakter dan keyakinan dalam menciptakan kondisi di mana motivasi dapat terjadi.
 - b. *Inspire* (inspirasi), yaitu motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi, karena berasal dari dalam diri sendiri. Proses ini dipelihara dengan memperhatikan orang lain mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang melakukan hal yang benar bagi orang, sering berkomunikasi, memberdayakan dengan penuh semangat, meng-*coach* secara reguler, dan berkorban untuk orang lain.

Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:72) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan harus memahami teori motivasi dan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi bawahan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

2.1.3. Unsur Penggerak Motivasi

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:73) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi terdiri atas tujuh jenis yaitu:

1. Kinerja (*achievement*).
2. Penghargaan (*recognition*).
3. Tantangan (*challenge*).
4. Tanggung jawab (*responsibility*).
5. Pengembangan (*development*).
6. Keterlibatan (*involvement*).
7. Kesempatan (*opportunity*).

Pemimpin harus memberikan perhatian kepada pekerja, agar muncul minat mereka untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Orang yang termotivasi dengan baik adalah orang yang mempunyai tujuan jelas dan melakukan tindakan sesuai dengan harapan mereka.

2.1.4. Pengertian Komitmen Kerja

Meyer and Allen (dalam Sudaryo, 2018:141) menyatakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus-menerus, di mana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan. Komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal pegawai ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak).

Ivancevich, dkk (dalam Wibowo 2014:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:428) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan Schermerhom, dkk (dalam Wibowo 2014:428) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi Colquitt, LePine dan Wesson (dalam Wibowo 2014:428). Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru.

2.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Pengalaman kerja pegawai memengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dalam organisasi antara lain upah hubungan dengan atasan, rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor menurut Sudaryo (2018:142), antara lain:

1. Individu-individu menjadi semakin terikat dengan organisasi dan rekan kerja karena mereka lebih sering bersama.
2. Senior menjadi faktor yang menguntungkan karena dapat mengembangkan perilaku kerja yang bersifat positif.
3. Kesempatan bersaing dalam pekerjaan dan berkurang karena usia, Hal ini menyebabkan pegawai lebih antusias dalam mempertahankan pekerjaannya sendiri.

2.1.6. Tipe Komitmen Kerja

Menurut Newstrom (dalam Wibowo, 2014:430) mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab.

Continuance commitment mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar. Manajer perlu berhati-hati pada tingkat masing-masing tipe komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing-masing tipe untuk pekerja yang efektif.

2.1.7. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah

dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Secara etnologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Sudaryo, 2018:203), bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (dalam Sudaryo, 2018:203) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja Yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Simanjuntak P (dalam Sudaryo, 2018:204) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Veithzal (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Ruki A (dalam Sudaryo, 2018:205) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013:67) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2.1.9. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai dikenal dengan istilah “*Performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating*”. Leon C. Megginson (dalam Mangkunegara, 2013:69) mengemukakan bahwa “*Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended*”. (Performance appraisal adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan).

Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2013:69) menjelaskan bahwa “*Employee appraisal is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*”. (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau peentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu).

2.1.10. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo, 2018:205) berpendapat bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja, penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

2.1.11. Pengukuran Kinerja

Menurut pendapat Sudaryo (2018:207) pengukuran kinerja adalah produktivitas, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa, penjelasannya sebagai berikut:.

1. Unsur Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi untuk menghasilkan output.

2. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu, serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

3. Unsur Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

4. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Hal tersebut merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas, serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Unsur Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan mental seorang pegawai untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

6. Prakarsa atau Inisiatif

Prakarsa merupakan terjemahan dari *initiative*. Hal tersebut merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan serta langkah-

langkah berikut pelaksanaannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jalan Dusun III Pematang Guntung, Kecamatan Teluk Mengkudu, Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan objek penelitiannya adalah variabel yang akan diteliti. Dalam hal ini variabel yang diteliti adalah motivasi kerja (X_1), komitmen kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 30 orang. Maka sampel dalam penelitian ini keseluruhan jumlah pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai berjumlah 30 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah : analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t), uji hipotesis secara simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.360	2.801		2.984	.006		
1 Motivasi	.387	.149	.440	2.604	.015	.200	5.010
Komitmen_Kerja	.419	.140	.505	2.986	.006	.200	5.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2022

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,360 + 0,387 X_1 + 0,419 X_2$$

1. Konstanta (a) = 8,360 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel motivasi (X_1) dan variabel komitmen kerja (X_2) = 0 maka variabel kinerja pegawai (Y) = 8,360.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) = 0,387 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila motivasi (X_1) dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,387.
3. Koefisien regresi variabel komitmen kerja (X_2) = 0,419 menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila komitmen kerja (X_2) dinaikkan satu satuan maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,419.

4.2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel *Coefficients^a* diperoleh juga nilai t hitung. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$. Nilai t tabel pada df (n-k) dimana n adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel baik variabel bebas maupun terikat, maka $30-3 = 27$. Pada df 27 dengan $\alpha = 0,05$ nilai t tabel adalah 2,052.

Nilai t hitung variabel motivasi (X_1) adalah sebesar 2,604, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel komitmen kerja (X_2) adalah sebesar 2,986, dengan demikian t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel komitmen kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	586.298	2	293.149	74.202	.000 ^b
Residual	106.669	27	3.951		
Total	692.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja, Motivasi
Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2021

Pada tabel Anova^b diperoleh nilai F hitung sebesar 74,202 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Dengan demikian F hitung > F tabel artinya variabel motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) hasil regresi dapat dilihat pada tabel seperti bawah ini:

Tabel 4.3.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.846	.835	1.98764	2.185

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS* Versi 20, Data Diolah 2021

Nilai koefisien determinasi (R²) hasil regresi sebesar 0,846 artinya bahwa variabel motivasi dan komitmen kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 84,6%. Hasil ini merupakan hasil dari (R² x 100%), sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas dengan mengolah data kuesioner dengan menggunakan beberapa pengujian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel motivasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (2,604 > 2,052). Sedangkan variabel komitmen kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai t hitung > t tabel (2,986 > 2,052).
2. Secara simultan, variabel motivasi (X₁) dan komitmen kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama

(KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, terbukti dari nilai F hitung $>$ F tabel ($74,202 > 3,35$).

3. Variabel motivasi (X_1) dan komitmen kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2016. *Manajemen Penelitian*. Cetakan ke X. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Duwi Priyatno. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Chairuddin Surya Putra, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai*. Jurnal. Program Magister Manajemen. Universitas Riau.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Fenny Dwi Oktavia, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Irham Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Irham Machfoedz. 2010. *Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Mudrajat Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Muhammad Imam Baihaqi. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sadli Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Syaiful Bahri. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta