
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Moh. Rizal¹, Hedy Vanni Alam², Lisda L. Asi³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: moh.rizak46@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at the Gorontalo City Education Office. The research method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach. The data used was obtained from distributing questionnaires to 92 employees of the Gorontalo City Education Office. Data were analyzed using the SPSS Version 20 program. The results showed that the results of the regression test for organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at the Gorontalo City Education Office. Based on the calculation of the coefficient of determination, the R Square value is 0.632 or 63.2%, this value indicates that 63.2% of employee performance variables can be explained by organizational commitment, while the remaining 36.8% is explained by other variables not examined in this study, such as satisfaction, work, work discipline, and work motivation.*

Keywords: *Organizational Commitment; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 92 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Data dianalisis dengan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square 0,632 atau 63,2% nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Perkembangan informasi yang tanpa batas dan teknologi yang semakin maju menyebabkan lingkungan cepat berubah, dan perubahan tersebut dirasakan oleh organisasi ataupun perusahaan. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain, dengan kata lain keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru oleh organisasi lain.

Faktor sangat penting dalam pengelolaan perusahaan atau organisasi ialah kinerja pegawai, yang dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan kinerja pegawai dengan baik. Sebab kunci sukses dalam perusahaan bukan hanya dari keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor kinerja pegawai sangat berperan penting bagi kemajuan perusahaan atau suatu organisasi.

Dalam hal ini yang menjalankan proses kinerja adalah pegawai, pegawai merupakan investasi yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang kedalam instansi pemerintahan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar (Hedy Vanni Alam 2010). Di samping itu penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu alat ukur yang

digunakan untuk mengetahui seberapa baik buruknya karyawan dalam suatu organisasi, di mana dari hasil penilaian tersebut dapat mencerminkan pula kinerja organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Tabel 1. Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo Per 31 Desember pada 2019-2020

No.	Sasaran Kerja Pegawai	2019		2020	
		Target	Ratio	Target	Ratio
1	Orientasi Pelayanan	100%	83%	100%	84%
2	Integritas	100%	82%	100%	83%
3	Komitmen	100%	82%	100%	84%
4	Disiplin	100%	82%	100%	82%
5	Kerja Sama	100%	83%	100%	82%

Sumber data: Data Internal (SKP) Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (data diolah: 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa sasaran kerja pegawai pada setiap unsur yang dinilai belum maksimal. Dari masalah tersebut diduga terjadi karena komitmen organisasi yang rendah, dimana kurangnya komitmen di bawah 100% penilaian kinerja pegawai terhadap 15 orang dibidang kepegawaian dinas Pendidikan kota Gorontalo. dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama pribadi masing-masing pegawai sehingga masih banyak pegawai yang tidak bersemangat dalam pekerjaannya, sehingga belum bisa memenuhi kesesuaian waktu dalam penyelesaian pekerjaan dalam pelaksanaan kegiatan. Kemudian bisa mempengaruhi jumlah produksi kinerja dan kesesuaian dalam produksi dengan adanya ketentuan yang berlaku sebagai standar pelaksanaan kegiatan ataupun rencana organisasi.

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa salah satu kegunaan dari penilaian prestasi kerja adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai sehingga dapat dicapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan kinerja yang baik.

Penilaian sasaran kerja pegawai dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun. Dilakukan pada setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir Januari tahun berikutnya, hal ini merupakan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti. Dalam mencapai visi dan misi perusahaan itu sendiri tidaklah semuda seperti membolak-balikkan telapak tangan manusia, mereka (pegawai) dalam hal berkomitmen dalam organisasi atau perusahaan masi bergantung terhadap pribadi masing-masing pegawai.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Kemudian Alwi (Nidya dkk 2013) mendefinisikan, komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upayah mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen oraganisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

Sebagai lembaga yang sudah berdiri sendiri cukup lama, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tentunya juga memiliki komitmen organisasi yang dijadikan panduan oleh pegawai-pegawainya. Namun, untuk diterapkannya keseluruhan komitmen organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo oleh pegawai memang belum, namun untuk beberapa komitmen organisasi sudah diterapkan oleh pegawai.

Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan, menciptakan suasana ukhuwa Islamiyah di lingkungan perusahaan dan bekerja dengan jujur, teliti, serius bersemangat serta cepat dalam membuat analisis dan proses.

Berdasarkan fenomena diatas yang berkaitan dengan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka ada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Ranty Sapitri 2016) berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pegawai menunjukkan kinerja yang tinggi. Yang dianalisis dari tujuh dimensi kuantitatif, kualitatif, pengetahuan kerja, inisiatif, kerja sama, dapat diandalkan, dan sikap yang terdapat didalam inividu pegawai tersebut. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Listrik Negara Ara Pekanbaru. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan dihasilkan oleh pegawai Perusahaan Listrik Negara Ara Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian



Keterangan:

X : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

Lokasi penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang beralamat Jln, Dewi Sartika Kel. Dulalowo Timur Kec. Kota Tengah. Intansi ini merupakan intansi pemerintahan. Penelitian ini diadakan pada bulan September 2021-Juni 2022. Dinas Pendidikan menjadi lokasi yang tepat bagi peneliti karena relevan dengan penelitian. Peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini disebabkan pada sasaran penelitian yang melihat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011), dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel merupakan dependen merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011), dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2010:49) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang berjumlah 92 pegawai.

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo maka teknik sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Menurut (Sugiyoni 2013) Nonprobability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiyono,2014) sampling jenuh adalah

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara secara harfiah memiliki arti tanya jawab yang dilakukan oleh dua pihak yaitu narasumber dan pewawancara yang bertujuan untuk mendapatkan jawaban atau keterangan yang akan diolah dalam penelitian.

Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2002).

Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Pengujian kualitas instrument

Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek dalam waktu yang berbeda. Dalam bahasa Indonesia "valid" disebut dengan istilah "sahih"

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) realibilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Normalitas Data

Data-data berskala interval sebagai hasil pengukuran pada umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, bahwa suatu data ternyata tidak mengikuti asumsi itu bukanlah hal yang mustahil. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh haruslah dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis sederhana digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh variabel dependen (terikat).

Uji T-test

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara satu persatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Analisa Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (Strategi diferensiasi pelayanan dan Promosi) akan diikuti oleh variabel bebas (Keunggulan bersaing) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R square (R²). Koefisien determinasi ada;ah antara 0 sampai 1.

Uji Signifikan dari koefesien korelasi

Uji Signifikan dari koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat signifikansi atas koefesien korelasi (r) dan determinasi (r²)).

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 92 responden yang dapat digolongkan berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki berjumlah 33 responden dan perempuan berjumlah 59 responden

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	33
2	Perempuan	59
	Total	92

Sumber: Data diolah (2022)

Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden sebanyak 92 responden yang dapat digolongkan berdasarkan usia. Responden dengan usia 56 tahun berjumlah 5 responden, 53 tahun berjumlah 5 responden, 54 tahun berjumlah 7 responden, 52 tahun berjumlah 5 responden, 51 tahun berjumlah 7 responden, 50 tahun berjumlah 6 responden, 46 tahun berjumlah 5 responden, 45 tahun berjumlah 6 responden, 44 tahun berjumlah 10 responden, 43 tahun berjumlah 8 responden, 41 tahun berjumlah 11 responden, 40 tahun berjumlah 7 responden, 37 tahun berjumlah 10 responden.

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden
1	56 Tahun	5
2	53 Tahun	5
3	54 Tahun	7
4	52 Tahun	5
5	51 Tahun	7
6	50 Tahun	6
7	46 Tahun	5
8	45 Tahun	6
9	44 Tahun	10
10	43 Tahun	8
11	41 Tahun	11
12	40 Tahun	7
13	37 Tahun	7

Total		92
-------	--	----

Sumber: Data diolah (2022)

Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah responden sebanyak 92 responden yang dapat digolongkan berdasarkan pendidikan.

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden
1.	SLTA	6
2.	D2	3
3	D3	7
4	S1	55
5	S2	18
6	S3	3
total		92

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif Variabel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan memberikan kuisioner tertutup kepada responden yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penyebaran kuisioner kepada responden dan pengumpulannya dilakukan pada bulan Mei sampai dengan awal Juni 2022. Kuisioner yang diberikan kepada responden sebanyak 92 eksamplar sesuai dengan jumlah responden dan kuisioner yang kembali serta dapat dianalisis sebanyak 92 eksamplar atau *respon rate* sebesar 100%. Berikut tabel tingkat pengembalian kuisioner.

Tabel 5. Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuisioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuisioner yang disebar	92	100
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	0	0
Jumlah kuisioner yang datanya tidak lengkap	0	0
Jumlah kuisioner yang tidak diisi	0	0
Jumlah total kuisioner yang dapat di analisis	92	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengembalian kuisioner kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis *Mean* yaitu untuk mengetahui nilai rata-rata dari variabel yang diteliti beserta setiap indikatornya, sehingga analisis deskriptif ini dapat menggambarkan secara umum data yang telah dikumpulkan di lapangan. Menurut Sudjana (2014 : 138) yaitu *mean* berarti nilai rata-rata yang mencirikan sekelompok bilangan. *Mean* dipetakan ke rentang skala dengan menggunakan interval. Menurut Sudjana (2014) interval tersebut didapatkan dari suatu perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Sedangkan kuisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai dari 1 sampai 5. Jika dimasukkan kedalam rumus maka hasilnya sebagai berikut: $\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Sehingga rentang skala yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 = Tidak Baik
- 1,81 – 2,60 = Kurang Baik
- 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 3,41 – 4,20 = Baik
- 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan disajikan sebagai berikut:

Variabel Komitmen Organisasi (X)

Adapun hasil analisis deskriptif untuk variabel Komitmen Organisasi disajikan untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X)

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Komitmen Afektif (Affective Commitment)	X1	92	4.18	Baik
	X2	92	4.32	Sangat Baik
	X3	92	4.10	Baik
	X4	92	4.21	Sangat Baik
	X5	92	4.23	Sangat Baik
	T.Ind	92	4.21	Sangat Baik
Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)	X6	92	4.24	Sangat Baik
	X7	92	4.32	Sangat Baik
	X8	92	4.20	Baik
	X9	92	4.26	Sangat Baik
	X10	92	4.29	Sangat Baik
	T.Ind	92	4.26	Sangat Baik
Komitmen Normatif (Normative Commitment)	X11	92	4.11	Baik
	X12	92	4.22	Sangat Baik
	X13	92	4.28	Sangat Baik
	X14	92	4.21	Sangat Baik
	X15	92	4.03	Baik
	T.Ind	92	4.17	Baik
Total.X		92	4.21	Sangat Baik
Valid N (listwise)		92		

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel Komitmen Organisasi pada tabel di atas diperoleh skor pada kategori sangat baik dengan angka *mean* 4,21. Dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel terdapat dua indikator yang memperoleh skor sangat baik yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) (4,21), dan Komitmen Berkelanjutan

(*Continuance Commitment*) (4,26). Sementara untuk satu indikator yang lain memperoleh skor baik yaitu Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) (4,17). Secara keseluruhan untuk Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah sangat baik.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Pegawai disajikan untuk setiap indikator sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan	N	Mean	Kesimpulan
Kuantitas Hasil Kerja	Y1	92	4.35	Sangat Baik
	Y2	92	4.16	Baik
	Y3	92	4.11	Baik
	Y4	92	4.30	Sangat Baik
	Y5	92	4.46	Sangat Baik
	T.Ind	92	4.28	Sangat Baik
Kualitas Hasil Kerja	Y6	92	4.38	Sangat Baik
	Y7	92	4.25	Sangat Baik
	Y8	92	4.20	Baik
	Y9	92	4.36	Sangat Baik
	Y10	92	4.41	Sangat Baik
	T.Ind	92	4.32	Sangat Baik
Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	Y11	92	4.38	Sangat Baik
	Y12	92	4.42	Sangat Baik
	Y13	92	4.41	Sangat Baik
	Y14	92	4.38	Sangat Baik
	Y15	92	4.42	Sangat Baik
	T.Ind	92	4.40	Sangat Baik
Total.Y		92	4.33	Sangat Baik
Valid N (listwise)		92		

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variable Kinerja Pegawai pada tabel di atas memperoleh skor mean pada kategori sangat baik dengan angka 4,33. Adapun dari tiga indikator yang diuji dalam variabel ini kesemuanya memperoleh skor sangat baik yaitu Kuantitas Hasil Kerja (4,28), Kualitas Hasil Kerja (4,32) dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan (4,40). Dengan demikian secara keseluruhan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah sangat baik.

Pengujian Kualitas Instrumen

Kualitas data yang dihasilkan dari instrumenter dalam penelitian ini di analisis melalui pengujian validitas dan reabilitas. Maka dari itu kuesioner di uji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reabilitas, dimana data yang dianalisis diambil sebanyak 30 responden. Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas data.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 orang responden. Adapun kriteria pengujian adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti Valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak Valid. Adapun untuk nilai r-tabel didapatkan dari tabel *rho* dimana $df = n - 2$ ($df = 30 - 2 = 28$) dan tingkat signifikan 5% maka nilai r-tabel sebesar 0,361 (lihat lampiran). Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel Komitmen Organisasi (X)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan dengan 30 jumlah responden. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X)

Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan	Status
1	0,928	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
2	0,947	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
3	0,947	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
4	0,982	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
5	0,845	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
6	0,937	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
7	0,965	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
8	0,918	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
9	0,859	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
10	0,982	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
11	0,982	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
12	0,975	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
13	0,898	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
14	0,975	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
15	0,898	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian validitas pernyataan di atas, dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel Komitmen Organisasi ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,361 sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini sebanyak 15 pernyataan dengan 30 jumlah responden. Pengujian validitas pernyataan tersebut disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Keterangan	Status
1	0,918	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
2	0,968	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
3	0,949	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
4	0,949	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
5	0,955	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
6	0,968	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
7	0,949	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
8	0,893	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
9	0,913	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
10	0,895	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
11	0,918	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
12	0,838	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
13	0,936	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
14	0,926	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid
15	0,838	0,361	r _{Hitung} > r _{Tabel}	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan pengujian validitas di atas, dari 15 pernyataan yang digunakan untuk mengukur validitas dari variabel Kinerja Pegawai ditemukan bahwa semua pernyataan telah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai *alpha Cronbach* jika nilai Alpha melebihi atau sama dengan 0,6 maka pernyataan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

Variabel Komitmen Organisasi

Pengujian reliabilitas untuk variable Komitmen Organisasi disajikan pada tabel sebagai berikut

Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X)

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Komitmen Organisasi	0,780	0,6	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> lebih besar dibandingkan dengan nilai 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel di atas untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,780. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Komitmen Organisasi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian reliabilitas untuk variable Kinerja Pegawai disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Koefisien Realibilitas	Angka Acuan	Keterangan	Status
Kinerja pegawai	0,779	0,6	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> lebih besar dibandingkan dengan nilai 0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan teknik *alpha croncbach* sebagaimana yang disajikan pada tabel di atas untuk variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,779. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variable Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ berarti data pada

variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi < 0,05 berarti data pada variabel terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 12. Tabel Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43086116
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.086
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian di atas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,293 dengan nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* atau probabilitas sebesar 0,071 yang berarti berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.408	3.397		2.181	.032
	Komitmen Organisasi	.838	.067	.795	12.427	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 7,408 + 0,838X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,408 menunjukkan nilai rata-rata variable Kinerja Pegawai sebesar 7,408 dengan ketentuan nilai variabel Komitmen Organisasi bernilai konstan atau *ceteris paribus*.

- b. Nilai Koefisien Regresi Variabel X (Komitmen Organisasi) sebesar 0,838 atau 83,8% menunjukkan setiap perubahan variabel Komitmen Organisasi sebesar satu persen akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebesar 83,8%.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Uji ini adalah dengan membandingkan antara nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Pengambilan keputusan ialah jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen. Sebelumnya terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai $df = n - k - 1 = 92 - 1 - 1 = 90$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,986 (lihat lampiran). Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.408	3.397		2.181	.032
	Komitmen Organisasi	.838	.067	.795	12.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-hitung yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 12,427 > t-tabel 1,986 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.628	3.44987

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka *R Square* adalah sebesar 0,632 atau sebesar 63,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawainya, adapun besaran koefisien kinerja pegawai tersebut adalah 83,8% yang dapat diartikan bahwa dengan semakin meningkat komitmen organisasi dari pegawai sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja pegawainya sebesar 83,8%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga tergambarkan dari hasil deskriptif variabel komitmen organisasi yang tinggi, dimana berdasarkan hasil tanggapan responden diperoleh skor pada kategori sangat baik dengan angka *mean* 4,21. Dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel terdapat dua indikator yang memperoleh skor sangat baik yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) (4,21), dan Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) (4,26). Sementara untuk satu indikator yang lain memperoleh skor baik yaitu Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) (4,17). Tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan dari pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya. Sementara rendahnya komitmen normatif dikarenakan kondisi psikologis hubungan antara pegawai dengan organisasi bahwa pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi dinas tempatnya bekerja dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Namun demikian secara keseluruhan untuk Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah sangat baik.

Ketika komitmen organisasi dari pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang sudah tinggi, hal tersebut diikuti hasil deskriptif variabel untuk kinerja pegawai dimana hasilnya diperoleh skor *mean* pada kategori sangat baik dengan angka 4,33. Adapun dari tiga indikator yang diuji dalam variabel ini semuanya memperoleh skor sangat baik yaitu Kuantitas Hasil Kerja (4,28), Kualitas Hasil Kerja (4,32) dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan (4,40). Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, yang kemudian diikuti oleh kualitas hasil kerja dan yang terakhir adalah kuantitas kerja. Sehingga dari hasil tersebut tergambarkan kinerja dari pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa mengesampingkan kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian secara keseluruhan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah sangat baik.

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik atau dapat dikatakan sejauh ini menunjukkan kinerja yang baik. Di buktikan dengan hasil analisis data bahwa semua pekerjaan yang berhubungan dengan administrasi umum, pengarsipan urusan-urusan kepegawaian, dan juga mengenai pendataan keuangan, khususnya yang berhubungan dengan data-data yang menjadi tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Gorontalo telah terlaksanakan dengan baik. Dan dalam hasil penelitian ini menunjukkan kinerja pegawai telah memenuhi tuntutan kinerja yang dimaksud.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya.

2. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik dan dibuktikan dengan hasil analisis bahwa semua pekerjaan yang khususnya berhubungan dengan data-data yang menjadi tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Gorontalo telah terlaksana dengan sangat baik.
3. Komitmen kinerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas loyal terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, a., musadieg, m., & mukzam, m. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (studi pada karyawan pt pelindo surabaya). *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Apriliana, s., hamid, d., & hakam, m. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal administrasi bisnis s1 universitas brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Cahyani, r. A., sundari, o., & dongoran, j. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum (pdam) kota salatiga. *Jurnal ekonomika dan bisnis*, 3(1), 1–10. [Http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595](http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595)
- Cokroaminoto. 2007 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Available from: [http://cokroaminoto.Blogetery.com/2007/06/12/faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu/](http://cokroaminoto.Blogetery.com/2007/06/12/faktor-faktor%20yang%20mempengaruhi%20kinerja%20individu/) akses tanggal 28 april 2009 pikul 09:00 wita.
- Fatmawati, p. Dan. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. 2(3), 67–79.
- Hasibuan, malayu s.p. 2016 manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta: penerbit pt bumi aksara.
- Heldy Vanni Alam. 2010. Strategi Pengembangan SDM dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo, (Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial) *Jurnal Inovasi*, Vol.7, No. 3. Diakses dari: <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/773/716>
- Ibrahim, h. 2011. F. – faktor yang berhubungan dengan kejadian i. Pada anak b. Di wilayah p. B. K. B. T. 2011. T. P. P. U. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. *Pos indonesia yogyakarta*. C, 1–43.
- Kurniawan, a. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb). 15(1), 95–118.
- Melizawati. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Indotirta abadi di gempol pasuruan). *Jurnal enesa*, 3(2), 1–17.
- Nurandini, a., lataruva, e., prof, j., & sh, s. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai perum perumnas jakarta). *Jurnal studi manajemen organisasi*, 11(1), 78–91. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i1.13164>

- Nydia, y. T. (2012). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lapangan spbu coco pertamina mt haryono. In program sarjana ekstensi (issue fakultas ilmu sosial dan ilmu politik ui).
- Ranty sapitri. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru. *Jom fisip*, 3(2), 1–15.
- Respatiningsih, i., & sudirjo, f. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada inspektorat kabupaten pemalang). *Jurnal ilmiah untag semarang*, 4(3), 2302–2752. File:///c:/users/user/downloads/162-753-1-pb.pdf
- Robbins & judge. (2011). *Perilaku organisasi, salemba empat*, jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi (fi. Sigit suyantoro (ed.); 1st ed.)*. Cv andi offset.
- Sutanto, eddy m, & ratna, a. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Angewandte chemie international edition*, 6(11), 951–952., 9(1), 5–24.
- Sudirman & Bokingo A H. 2017. Kinerja Guru Pasca Sertifikasi, (Universitas Negeri Gorontalo) *Perspektif Ilmu Pendidikan Vol.31 No. 2*. Diakses dari: <https://doi.org/10.21009/PIP.312.5>
- Widodo, s. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia (h. El jaid (ed.); 2nd ed.)*. Pustaka pelajar.
- Yani. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (1st ed.)*. Mitra wacana media.