

Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Ani Wahyuni ¹, Nurhizrah Gistituati ² Rifma ³ Hanif Alkadri ⁴

^{1,2,3,4}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

e-mail: aniwahyuni151@gmail.com, gistituatinurhizrah@gmail.com, rifmar34@gmail.com,
hanifalkadri@fip.unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi seberapa tinggi Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang dilihat dari identifikasi pegawai dengan tujuan organisasi, loyalitas pegawai pada organisasi dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasinya yaitu pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 111 orang pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional simple random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan sampel 10% dan memperoleh sampel sebanyak 58 orang pegawai. Instrument penelitian ini berupa angket berbentuk *skala Likert* yang terdiri dari 35 item. Sebelum angket tersebut digunakan sudah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Hasil penelitian menunjukkan identifikasi pegawai termasuk dalam kategori tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,10 dan 81,95%. Loyalitas pegawai termasuk dalam kategori tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,17 dan TCR 83,49%. Keterlibatan pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,00 dan TCR 79,93%. Skor rata-rata secara keseluruhan adalah 4,09 dan TCR 81,79%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang saat ini berada pada kategori tinggi perlu untuk ditingkatkan agar menjadi kategori sangat tinggi.

Kata Kunci: Komitmen Pegawai

Abstract

This study aims to obtain information on how high the commitment of employees at the Padang City Education and Culture Office is seen from the identification of employees with organizational goals, employee loyalty to the organization and employee involvement in organizational activities. This research is a quantitative descriptive with a population of 111 employees of Department of Education and Culture of Padang City. Sampling used *proportional simple random sampling* technique with the Slovin formula at a sample error rate of 10% and obtained a sample of 58 employees. The instrument of this research is a questionnaire in the form of a *Likert scale* consisting of 35 items. Before the questionnaire was used, it had been tested for validity and reliability first. The results showed that employee identification was included in the high category with an average score is 4.10 and 81.95%, Employee loyalty is included in the high category eth an average score is 4.17 and TCR 83.49%, Employee involvement is included in the fairly high category with an average score is 4.00 and TCR of 79.93%. The overall mean score is 4.09 and TCR 81.79%. From these results it can be concluded that the commitment of the employees of the Padang City Education and Culture Office is included in the high category. Based on these results, the commitment of employees of the Padang City Education and Culture Office, which is currently in the high category, needs to be increased to become a very high category.

Keywords : Employee Commitment

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga organisasi tidak bisa terlepas dari adanya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia inilah yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Di dalam sebuah lembaga organisasi yang berperan sangat penting dalam menentukan perkembangan dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan alat dalam membantu organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkannya. Sumber daya manusia dalam organisasi disebut dengan pegawai. Pegawai dalam suatu organisasi merupakan orang yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pegawai perlu bekerja dengan sebaik-baiknya. Banyak terdapat faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, diantaranya faktor keberhasilan pegawai tersebut adalah komitmen pegawai dalam bekerja. Sutrisno (2011) mengatakan komitmen adalah suatu sikap kesetiaan atau loyalitas yang diperlihatkan oleh seorang pekerja pada organisasi dimana ia bekerja, komitmen adalah proses yang dapat menyumbangkan perhatian, kepedulian dan partisipasi seorang pegawai pada organisasi dimana ia bekerja. Sependapat dengan Luthans (2009) komitmen adalah suatu sikap yang memperlihatkan kesetiaan atau loyalitas seorang pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Ermita (2018) komitmen merupakan suatu hal yang sifatnya abstrak sebab berhubungan dengan aspek psikologis yang tidak bisa dilihat, namun seseorang yang memiliki komitmen akan dapat diketahui dari perbuatannya sebagai hasil dari komitmen atau perilaku seseorang tersebut. Fanindia (2014) mengatakan bahwa komitmen pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai dapat memihak terhadap organisasi tertentu dan tujuannya serta seseorang tersebut berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Komitmen merupakan bentuk kepercayaan identifikasi seorang, pelibatan dan kesetiaan atau loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap lembaga (Affandi, 2018);(Wibowo, 2016). Komitmen pegawai pada pekerjaannya merupakan salah satu yang ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen ini dapat diartikan sebagai janji seorang pegawai atau karyawan pada dirinya dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepada dirinya dengan sebaik-baiknya. Komitmen seorang ini dapat dilihat melalui loyalitas dan kepatuhannya pada organisasi serta keterlibatan, perhatian dan partisipasinya terhadap kegiatan organisasi atau terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya (Kasmir, 2016:193).

Komitmen pegawai di dalam organisasi ada yang tinggi ada yang rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja akan bekerja secara optimal, peduli terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian penuh terhadap tugasnya, bertanggung jawab dalam bekerja, mencintai pekerjaannya, mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, sehingga tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan tepat waktu dalam mencapai hasil yang baik. Sependapat dengan Azikin (2019) ciri-ciri orang yang memiliki komitmen adalah menyukai pekerjaannya, dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, selalu memikirkan setiap pekerjaan walau sedang tidak bekerja. Sementara pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah akan memperlihatkan hal sebaliknya.

Komitmen pegawai dalam bekerja sangat penting dan diperlukan, baik itu bagi pegawai sendiri atau bagi organisasi. Bagi pegawai, yaitu ketika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan juga pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi, maka dapat mempengaruhi terhadap perkembangan karier pegawai itu sendiri secara tidak langsung melalui kinerja. Bagi organisasi, yaitu apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, maka tingkat absensinya akan berkurang, mereka akan loyal terhadap organisasi dan ia akan pasti berkeinginan supaya dapat memberikan yang terbaik dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasinya. Saragih (2020) Orang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan seluruh usahanya demi kepentingan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan Ramli (2019) mengatakan bahwa apabila seorang pegawai lebih mementingkan kepentingan kantor yang utama daripada kepentingan pribadi mereka sendiri, maka pegawai akan menggunakan

seluruh waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaan kantor yang telah diberikan kepadanya, maka komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Andry (2019) mengatakan bahwa komitmen maknanya sama dengan menjalankan tanggung jawab, suatu kewajiban dan janji yang telah membatasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Dengan kata lain, seseorang yang memiliki komitmen tinggi yang ada dalam organisasi harus mendahulukan janjinya terhadap organisasinya dan pekerjaannya ketimbang hanya kepentingan pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan Syafrianti, Marsidin (2020) mengungkapkan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi maka harus dibangun, dipelihara dan ditingkatkan terutama dalam loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga pegawai tersebut merasa bangga dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut, dengan begitu dapat dikatakan komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dicapainya. Penelitian yang dilakukan oleh Citrawati (2021) mengatakan bahwa komitmen seseorang terhadap lembaga juga menjadi isu penting dalam dunia kerja, menurutnya komitmen ini dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa adanya beberapa karyawan yang suka terlambat masuk kerja, membolos, ada beberapa karyawan yang mengundurkan diri, hal ini tentu akan menghambat aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Nellitawati (2004) seseorang yang memiliki komitmen tinggi dalam bekerja maka mempunyai loyalitas yang tinggi, disiplin, rasa hormat, kepatuhan, menunjukkan kemampuan profesionalnya dalam bekerja serta mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk keberhasilan lembaganya. Komitmen sangat penting dalam suatu kelompok organisasi sebagaimana yang terdapat dalam Gistituati (2009) salah satu fungsi dari budaya organisasi diantaranya adalah memfasilitasi berkembangnya komitmen dalam kelompok organisasi.

Dengan demikian, komitmen pegawai sangat penting sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, karena semua akan mematuhi semua ketentuan, memiliki kemauan untuk mengarahkan segala daya demi kepentingan organisasi. Namun, berdasarkan hasil pengamatan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan penulis di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang penulis melihat adanya permasalahan yang belum terjawab dalam penelitian ini yaitu adanya gejala kurang baiknya komitmen kerja pegawai. Hal ini dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi yaitu: (1) Dari pengamatan penulis ada pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Terlihat dari adanya pegawai yang datang hanya sekedar mengikuti apel pagi saja dan mengambil absen, setelah itu pergi lagi untuk menyelesaikan urusan pribadinya. (2) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang belum menerima aturan yang ada di kantor. Terlihat dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, seperti terlihat pegawai pada bagian umum yang ditugaskan dalam pelayanan informasi yang bertugas mencatat nomor surat masuk dan surat keluar sering meninggalkan pekerjaannya tanpa izin sehingga adanya yang meminta nomor surat harus menunggu. (3) Dari pengamatan penulis terdapatnya pegawai yang tidak aktif terlibat dalam kegiatan kantor. Terlihat dari ada pegawai tidak melibatkan dirinya saat kegiatan rutin non kantor, seperti tidak mengikuti kegiatan apel pagi, kegiatan olahraga senam pagi, serta kegiatan ceramah agama yang diadakan seminggu sekali. (4) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang tidak mempedulikan pekerjaannya. Seperti pada saat membuat laporan tahunan pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga ketika adanya tim penilai dari pusat yang datang pegawai terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaannya. (5) Dari pengamatan penulis ada pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan tugas pegawai tidak sungguh-sungguh. Terlihat dari adanya tugas yang tidak sesuai sebagaimana yang diharapkan dan harus dilakukan pengulangan.

Mengingat komitmen pegawai dalam bekerja sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis ingin melihat seperti apa Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai: 1) Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi? 2)

Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi? dan 3) Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi?

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, akan mendeskripsikan, mengungkapkan dan menafsirkan data secara rinci tentang komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Populasinya yaitu seluruh pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berstatus sebagai PNS dengan jumlah 111 pegawai. Pengambilan sampel memakai teknik *Proportional Random Sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan sampel 10% dan memperoleh sampel sebanyak 58 pegawai.

Instrument penelitian berupa angket berbentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban menggunakan rating scale 1-5. Sebelum angket tersebut digunakan sudah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS (Statistic Package and Social Science) 23.0 for windows. Setelah data valid dan reliabel, selanjutnya menyebarkan instrument angket kepada pegawai yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis untuk mencari dan menghitung skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata. Kemudian membuat kategori untuk memaknai hasil penelitian dengan menggunakan klasifikasi Sudjana (2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengolahan data hasil peneltian secara keseluruhan skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Skor Rata-rata dan TCR Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

| No | Indikator | Jumlah Skor Rata-rata | TCR (%) | Kriteria |
|------------------|--------------|-----------------------|--------------|---------------|
| 1. | Identifikasi | 4,10 | 81,95 | Tinggi |
| 2. | Loyalitas | 4,17 | 83,49 | Tinggi |
| 3. | Keterlibatan | 4,00 | 79,93 | Cukup Tinggi |
| Rata-rata | | 4,09 | 81,79 | Tinggi |

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa indikator yang mendapat rata-rata paling tinggi yaitu pada aspek loyalitas dengan perolehan skor rata-rata 4,17 dan TCR 83,49% yang termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian rata-rata yang paling rendah yaitu indikator keterlibatan dengan perolehan skor rata-rata 4,00 dan TCR 79,93% yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang belum semua indikator yang penulis teliti berada pada kategori tinggi. Namun secara keseluruhan sudah tinggi dengan yang diharapkan dalam organisasi yaitu dengan memperoleh skor rata-rata 4,09 dan TCR 81,79% yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini berarti komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Padang yang saat ini yang berada pada kategori tinggi perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi kategori sangat tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai tentang identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan perolehan rata-rata 4,10 dan TCR 81,95%. Hal tersebut dapat dilihat dari memahami dan meyakini tujuan organisasi, menerima norma-norma yang berlaku dan menghayati diri sebagai bagian dari organisasi. Dalam aspek ini terdapat 9 item, item yang paling tinggi adalah merasa menjadi bagian dari organisasi dengan perolehan skor rata-rata 4,21 dan TCR 84,14% termasuk dalam kategori tinggi. Kemudian item yang paling rendah adalah meyakini bahwa tujuan yang ingin dicapai organisasi tidak jauh berbeda dengan tujuan pribadi yang ingin saya capai termasuk dalam kategori cukup tinggi dengan perolehan skor rata-rata 3,93 dan TCR 78,62%. Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata dan tingkat capaian pada item meyakini bahwa tujuan yang ingin dicapai organisasi tidak jauh berbeda dengan tujuan yang ingin saya capai karena pegawai kurang meyakini tujuan organisasi, pegawai kurang menerima tujuan organisasi tersebut, sehingga pegawai merasa bahwa tujuan organisasi tempat ia bekerja berbeda dengan tujuan pribadi yang ingin ia capai. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi agar menjadi kategori sangat tinggi yang saat ini menjadi kategori tinggi.

Jadi, untuk meningkatkan komitmen pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada aspek identifikasi pegawai dengan tujuan organisasi yaitu dapat dilakukan dengan cara pemimpin dapat melakukan perbaikan terhadap tujuan dari organisasi tersebut, dalam kata lain memodifikasi, dengan begitu akan merangkul beberapa dari tujuan pribadi pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, ataupun dalam kata lain organisasi dapat menambahkan atau memasukkan pula kebutuhan serta keinginan para pegawai dalam pencapaian tujuan organisasinya, dengan demikian dapat menanamkan serta menumbuhkan situasi dan suasana yang saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasinya, dengan suasana yang baik tersebut akan membawa pegawai dengan rela memberikan atau menyumbangkan tujuan organisasi yang diyakininya telah dibentuk dan disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi dari pegawai tersebut. Dengan demikian, maka komitmen pegawai tentang identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dengan tujuan organisasi akan menjadi sangat tinggi dan tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai tentang loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,17 dan TCR 83,49%. Hal tersebut dapat dilihat dari rasa memiliki terhadap kantor, kemauan untuk bekerjasama, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Dalam aspek ini terdapat 16 item, item yang paling tinggi yaitu berusaha menjaga nama baik organisasi dengan memperoleh skor rata-rata 4,48 dan TCR 89,66% berada pada kategori tinggi. Kemudian item yang paling rendah bersedia menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun mengorbankan jam istirahat dengan memperoleh skor rata-rata 3,98 TCR 79,66% berada pada kategori cukup tinggi. Kemungkinan penyebab rendahnya skor rata-rata dan tingkat capaian pada item bersedia menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun mengorbankan jam istirahat adalah kurangnya rasa memiliki pegawai terhadap kantor, kurangnya rasa cinta pegawai terhadap pekerjaannya, karena pegawai tersebut merasa tidak peduli terhadap tugasnya, tidak memiliki kesadaran terhadap pekerjaan maupun organisasinya, tidak berkeinginan untuk loyal terhadap organisasi, sehingga menyebabkan pegawai tersebut tidak mau mengorbankan jam istirahatnya demi menyelesaikan pekerjaan yang mendesak yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang agar menjadi kategori sangat tinggi karena saat ini berada pada kategori tinggi.

Jadi, untuk meningkatkan aspek loyalitas pegawai pada organisasi yaitu pegawai harus meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan, serta peduli terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai tersebut memiliki rasa yang kuat terhadap organisasi, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, serta sangat peduli terhadap pekerjaannya, maka ketika ada tugas yang mendesak yang diberikan oleh

pimpinan kepada dirinya pasti pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menyelesaikan tugas yang mendesak tersebut meskipun harus mengorbankan waktu istirahatnya. Putri, Anisah (2020) faktor penting yang ikut mempengaruhi efektivitas kerja seseorang pegawai dalam organisasi adalah adanya loyalitas yang tinggi. Suteja, Marsidin, Gistituati (2020) loyalitas adalah kesediaan anggota kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan organisasi dengan tekad dan memiliki tanggung jawab yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seseorang yang loyal pada organisasi akan taat pada peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut, ketaatan ini timbul dari kesadaran seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kepatuhan yaitu ketaatan seorang anggota dalam suatu organisasi dalam mengikuti seluruh kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dalam kepatuhan anggota mengacu pada tata tertib. Gistituati (2013:37) mengatakan bahwa tata tertib menyangkut hal yang bisa dilakukan dan tidak dapat dilakukan dan harus dipedomani seseorang dalam perilaku. Dengan demikian, maka komitmen pegawai tentang loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi akan menjadi sangat tinggi dan tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai tentang keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi termasuk dalam kategori cukup tinggi dengan perolehan skor rata-rata 4,00 dan TCR 79,93%. Hal ini dapat kita dilihat dari ikut serta dalam kegiatan organisasi, memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam aspek ini terdapat 10 item, item yang paling tinggi yaitu terlibat dalam kegiatan rutin kantor dengan memperoleh skor rata-rata 4,24 dan TCR 84,83% berada pada kategori tinggi. Kemudian item yang paling rendah adalah memberikan pendapat ketika rapat yang terkait dengan kemajuan kantor kedepannya dengan memperoleh skor rata-rata 3,83 dan TCR 76,55% berada pada kategori cukup tinggi. Kemungkinan besar penyebab rendahnya skor rata-rata dan tingkat capaian pada item memberikan pendapat ketika rapat terkait dengan kemajuan kantor kedepannya adalah kurangnya kontribusi yang diberikan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, kurangnya partisipasi pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, kurangnya kepedulian pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya, tingkat dimana seorang pegawai memihak pada sebuah pekerjaan, serta dapat berpartisipasi dan berkeinginan yang kuat di dalam organisasi tersebut, sehingga ketika rapat pegawai kurang memberikan pendapatnya terkait kemajuan kantor kedepannya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang agar menjadi kategori tinggi karena saat ini berada pada kategori cukup tinggi.

Jadi, untuk meningkatkan komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada aspek keterlibatan dalam kegiatan organisasi yaitu dapat dilakukan dengan cara pegawai harus bersedia dan memiliki kemauan yang tinggi untuk dapat berpartisipasi dan memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi ketika rapat, karena akan mendorong pegawai tersebut untuk saling membantu antar sesama rekan kerja terkait kemajuan kantor kedepannya. Dengan demikian, dengan banyaknya pegawai yang memberikan pendapat ketika rapat terkait kemajuan kantor kedepannya, maka komitmen pegawai tentang keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi akan menjadi tinggi dan tercapainya tujuan organisasi.

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas mengenai Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu: 1) Identifikasi pegawai memperoleh skor rata-rata 4,10 dan TCR 81,95% berada pada kategori tinggi; 2) Loyalitas pegawai memperoleh skor rata-rata 4,17 dan TCR 83,49% berada pada kategori tinggi; dan 3) Keterlibatan pegawai memperoleh skor rata-rata 4,00 dan TCR 79,93 berada pada kategori cukup tinggi. Secara keseluruhan komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sudah tinggi sebagaimana yang diharapkan yaitu dengan memperoleh skor rata-rata 4,09 dan TCR 81,79%. Ini berarti komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan perlu ditingkatkan untuk menjadi kategori sangat tinggi. Dari

kesimpulan yang telah dipaparkan diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Kepala dinas sebagai pimpinan dapat mendorong, dan membimbing pegawai untuk lebih meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja, serta dapat memberi contoh berkomitmen yang baik dalam bekerja supaya tercapai dan terlaksana dengan baik tujuan dari organisasi tersebut. 2) Pegawai diharapkan untuk dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya komitmen dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja pada aspek identifikasi, loyalitas dan keterlibatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2018). *Manajemen Strategik*. Banten: Visitama.
- Andry. (2019). Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 9(1), 71–80.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Citrawati, Evi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10(3).
- Ermita. (2018) Komitmen Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan* . UNP.
- Fanindia, Ilfani. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Sosial. *Journal Bahana Manajemen Pendidikan*. 2(1), 220-232.
- Gistituati, N. (2009). *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang:UNP Press.
- Gistituati, N. (2013). *Manajemen Sekolah: Manajemen Program Non Akademik dan Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat*. Padang: UNP Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans. (2009). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Ramli, E. (2019). Komitmen Kerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 19–26.
- Nellitawati. (2004). Kontribusi Komitmen Guru pada Tugas terhadap Kinerja Guru di SLTPN Kecamatan Koto Tengah Padang UNP.
- Putri, R., Anisah. (2020) Loyalitas Pegawai Kantor Rektorat Universitas Negeri Padang. *JEAL: Journal of Educational Administration and Leadership*.
- Saragih. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 8(1), 45-51.
- Sudjana, N. (2010). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suteja, A., Marsidin, S., Gistituati, N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Pengurus Harian dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi di UK-Koperasi Mahasiswa Negeri Padang. *Jornal of Educational Administrasion and Leadreship*. 1, 46-51. <https://doi.org/10.24036.jeal.vli2>
- Syafrianti, I., & Marsidin, S. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *JEAL: Journal of Educational Administration and Leadership*. 1, 31–36. <https://doi.org/10.24036/>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pres.