

Komitmen Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar

Mella Susanti¹, Rifma², Ahmad Sabandi³, Novriyanti Achyar⁴

^{1,2,3,4}Departemen Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: mella17susanti@gmail.com, rifmar34@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar ditinjau dari aspek loyalitas, keterlibatan dan disiplin. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Insidental Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% dan diperoleh sampel sebanyak 36 pegawai. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket berbentuk skala likert yang terdiri dari 36 item. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan loyalitas pegawai berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,25 dan TCR sebesar 85,07%. Keterlibatan pegawai berada pada kategori cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,69%. Disiplin pegawai berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,12 dan TCR 82,47%. Rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,11 dan TCR sebesar 82,41%. Berdasarkan hasil tersebut maka komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar berada pada kategori tinggi dan perlu ditingkatkan menjadi sangat tinggi.

Kata kunci: *Komitmen Pegawai*

Abstract

The aim of this research is to determine the commitment of employees of the Tanah Datar Regency DPRD Secretariat Office in terms of loyalty, involvement and discipline. This type of research is quantitative descriptive, the population at the Tanah Datar Regency DPRD Secretariat Office is 55 people. This research used the Incidental Sampling technique using the Slovin formula with an error rate of 10% and obtained a sample of 36 employees. This research instrument is a questionnaire in the form of a Likert scale consisting of 36 items. Before the questionnaire is used, its validity and reliability are first checked. The research results show that employee loyalty is in the high category with an average score of 4.25 and a TCR of 85.07%. Employee involvement is in the quite high category with an average score of 3.98 and a TCR of 79.69%. Employee discipline is in the high category with an average score of 4.12 and TCR 82.47%. The average overall score was 4.11 and the TCR was 82.41%. Based on

these results, the commitment of the Tanah Datar Regency DPRD Secretariat Office employee is in the high category and needs to be increased to very high.

Keywords : *Employee Commitment*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama dan mempunyai tujuan yang sama. Pada dasarnya suatu organisasi dapat dikatakan berkualitas apabila mempunyai struktur yang baik. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi tersebut. (Wibowo, 2010) mengemukakan sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Dalam organisasi, sumber daya manusia disebut dengan pegawai. Pegawai merupakan orang-orang yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pegawai harus bekerja sebaik mungkin. Banyak faktor mempengaruhi pegawai. Salah satu faktor keberhasilan seorang pegawai adalah komitmen pegawai dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2011) Komitmen adalah sikap loyalitas pekerja kepada organisasinya dan merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian serta partisipasinya terhadap organisasi. Sependapat dengan Luthans (2009) Komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan juga merupakan proses berkelanjutan bagaimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada kesuksesan serta kebaikan organisasinya. Menurut Kasmir (2016) Komitmen diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain, Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Jadi, Komitmen berarti kepatuhan terhadap ucapan, tindakan, peraturan ataupun kebijakan perusahaan atau organisasi.

Komitmen pegawai dalam bekerja di dalam organisasi ada yang tinggi dan ada yang rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasinya, mampu memberikan yang terbaik untuk organisasinya, sehingga pegawai tersebut dapat memosisikan dirinya di dalam organisasi serta turut dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Sementara pegawai yang memiliki komitmen yang rendah akan memperlihatkan hal sebaliknya. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. (Fanindia, 2014).

Komitmen pegawai dalam bekerja di dalam organisasi sangatlah penting, baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi, maka dapat mempengaruhi terhadap perkembangan karier pegawai itu sendiri secara tidak langsung melalui kinerja. Menurut Kasmir, (2016:9) berpendapat bahwa komitmen pegawai sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. penelitian yang dilakukan Melinda (2019)

mengatakan bahwa pegawai perlu mempertahankan komitmen kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Andry (2019) mengatakan bahwa komitmen maknanya sama seperti menjalankan kewajiban, tanggung jawab, serta janji yang membatasi kebebasan untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah mempunyai komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janji. Semakin tinggi komitmen pegawai semakin tinggi juga kinerja yang dicapainya.

Bedasarkan uraian diatas, komitmen pegawai sangat penting sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan penulis pada saat melaksanakan Praktek lapangan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar, penulis melihat masih terdapat permasalahan yang belum terjawab dalam penelitian ini yaitu jika dilihat dari fenomena yang terjadi yaitu : 1) ada pegawai yang tidak mempedulikan pekerjaan. Selalu menunda-nunda pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan dan belum melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga apabila diperlukan pegawai akan terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaannya. 2) Ada pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya sehingga tidak sungguh-sungguh menjalankan tugasnya. Hal ini dilihat dengan adanya tugas-tugas yang tidak diharapkan dan harus diulangi pegawai. 3) ada pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang tidak mengikuti aktivitas rutin kantor, seperti tidak menghadiri apel pagi,, kegiatan senam atau wirid atau ceramah agama yang diadakan. 4) terdapat pegawai di kantor yang belum menaati peraturan. Hal ini dapat di adanya pegawai yang datang terlambat dan meninggalkan kantor tanpa seizin pemimpin, sehingga jika diperlukan, pegawai tersebut harus dihubungi melalui telepon, dan pekerjaan tersebut jadi tertunda karena harus menunggu pegawai tersebut datang kembali ke kantor. 5) pegawai yang melakukan aktifitas diluar pekerjaan pada saat jam kerja sedangkan pekerjaannya masih belum selesai dan harus dikerjakan secepatnya, hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang menggunakan waktunya untuk berbelanja dan keluar dari ruangan sekedar untuk berkumpul dan mengobrol dengan rekan kerjanya.

Mengingat sangat pentingnya komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, maka penulis ingin melihat bagaimana komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. Tujuan Penelitian ini untuk mendapatkan informasi mengenai: 1) Seberapa tinggi loyalitas pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar pada organisasi, 2) Seberapa tinggi keterlibatan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar dalam kegiatan organisasi, dan 3) Seberapa tinggi disiplin pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar pada organisasi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang mendeskripsikan, mengungkap dan menafsirkan secara rinci data komitmen pegawai di Kantor

Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar. populasi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 55 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *insidental sampling* sesuai rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10% dan diperoleh sampel sebanyak 36 pegawai.

Instrumen penelitian ini berupa angket berbentuk skala *likert* dengan alternatif jawaban sesuai skala penilaian 1-5 yaitu tidak pernah (TP), jarang (JR), kadang-kadang (KD), sering (SR), selalu (SL). Sebelumnya angket sudah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Package and Social Science*). sesudah datanya valid dan reliabel, maka disebarakan kuesioner kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian ini. Kemudian, data yang terkumpul dianalisis untuk menghitung skor rata-rata dan tingkat capaian responden. Kemudian membuat kategori menggunakan klasifikasi (Sudjana, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengolahan data hasil penelitian secara umum skor rata-rata dan TCR komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang ditinjau dari 3 indikator yaitu loyalitas, keterlibatan dan disiplin dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1.Skor Rata-Rata dan TCR Komitmen
Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	TCR (%)	Kriteria
1	Loyalitas	4,25	85,07	Tinggi
2	Keterlibatan	3,98	79,69	Cukup Tinggi
3	Disiplin	4,12	82,47	Tinggi
Rata-Rata		4,11	82,41	Tinggi

Dilihat pada Tabel 1 diatas bahwa pada indikator loyalitas mendapat skor rata-rata 4,25 dan TCR sebesar 85,07% yang termasuk kategori tinggi. pada indikator ini penulis menggunakan 16 butir item pernyataan. skor rata-rata tertinggi yaitu pada item bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi yaitu dengan skor rata-rata 4,47 dan TCR sebesar 89,44% berada pada kategori tinggi. Kemudian skor rata-rata terendah adalah pada item bersedia menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun harus mengorbankan waktu istirahat yaitu dengan skor rata-rata 3,94 dan TCR sebesar 78,89% berada pada kategori cukup tinggi.

pada indikator keterlibatan mendapat skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,69% berada pada kategori cukup tinggi. pada indikator ini penulis menggunakan 9 butir item pernyataan. Skor rata-rata tertinggi yaitu pada item terlibat dalam kegiatan rutin kantor dengan skor rata-rata 4,22 dan TCR sebesar 84,44% yang berada pada kategori tinggi. Kemudian skor rata-rata terendah adalah pada item terlibat dalam

kegiatan non rutin kantor yaitu dengan skor rata-rata 3,72 dan TCR sebesar 74,44% yang berada pada kategori cukup tinggi.

pada indikator disiplin mendapat skor rata-rata 4,12 dan TCR sebesar 82,47 yang berada pada kategori tinggi. pada indikator disiplin penulis menggunakan 11 butir item pernyataan. Skor rata-rata tertinggi yaitu pada item menaati aturan yang telah ditetapkan organisasi yaitu dengan skor rata-rata 4,36 dan TCR sebesar 87,22% yang berada pada kategori tinggi. Kemudian skor rata-rata terendah adalah pada item tidak keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja yaitu dengan skor rata-rata 3,86 dan TCR sebesar 77,22% yang berada pada kategori cukup tinggi.

secara umum skor rata-rata komitmen pegawai tertinggi yaitu pada aspek loyalitas dengan perolehan skor rata-rata 4,25 dan TCR sebesar 85,07% yang berada pada kategori tinggi. Kemudian skor rata-rata terendah yaitu pada aspek keterlibatan dengan perolehan skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,69% yang berada pada kategori cukup tinggi. berdasarkan hasil penelitian dilihat bahwa komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar belum seluruh indikator yang penulis teliti berada pada kategori tinggi. Namun secara umum sudah tinggi seperti yang diharapkan di dalam organisasi dengan perolehan skor rata-rata 4,11 dan TCR sebesar 82,41% yang berada pada kategori tinggi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar pada organisasi yang dilihat dari aspek loyalitas dengan perolehan skor rata-rata 4,25 dan TCR sebesar 85,07% yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dilihat dari rasa memiliki terhadap kantor, kemauan untuk bekerja sama dan kesukaan terhadap pekerjaan. Pada aspek ini terdapat 16 item, item yang tertinggi adalah bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi yaitu memperoleh skor rata-rata 4,47 dan TCR sebesar 89,44% berada pada kategori tinggi. Kemudian item yang terendah adalah bersedia menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun harus mengorbankan waktu istirahat dengan skor rata-rata 3,94 dan TCR sebesar 78,89% yang berada pada kategori cukup tinggi. Penyebab rendahnya skor rata-rata dan tingkat capaian responden pada pernyataan bersedia menyelesaikan tugas yang mendesak meskipun harus mengorbankan waktu istirahat yaitu kurangnya rasa memiliki dan cinta pegawai terhadap kantor, dikarenakan pegawai merasa tidak peduli terhadap tugas yang diberikan atasan. Tidak memiliki kesadaran yang penuh terhadap pekerjaan maupun organisasinya, sehingga menyebabkan pegawai itu tidak mau mengorbankan waktu istirahatnya demi menyelesaikan pekerjaan mendesak yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek loyalitas yang berada pada kategori tinggi supaya menjadi kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar pada aspek keterlibatan dengan perolehan skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,69% yang berada pada kategori cukup tinggi. Dapat dilihat dari ikut serta dalam kegiatan organisasi dan memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Pada aspek ini terdapat 9 item, item yang tertinggi yaitu terlibat

dalam kegiatan rutin kantor memperoleh skor rata-rata 4,22 dan TCR sebesar 84,44% yang berada pada kategori tinggi. Kemudian item yang terendah adalah terlibat dalam kegiatan non rutin kantor yaitu dengan skor rata-rata 3,72 dan TCR sebesar 74,44% yang berada pada kategori cukup tinggi. Penyebab rendahnya rata-rata terlibat dalam kegiatan non rutin kantor adalah kurangnya kontribusi yang diberikan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi, kurangnya partisipasi pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, serta kurangnya kepedulian dan kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yaitu tingkat dimana seorang pegawai memihak sebuah pekerjaan dan berpartisipasi secara aktif didalamnya. Hal ini menunjukkan sangat perlunya peningkatan pada aspek keterlibatan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yang saat ini berada pada kategori cukup tinggi supaya dapat menjadi kategori tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar pada aspek disiplin dengan perolehan skor rata-rata 4,12 dan TCR sebesar 82,47% dengan kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari taat dan patuh terhadap peraturan dan kehadiran. Pada aspek ini terdapat 11 item, item yang tertinggi adalah menaati aturan yang telah ditetapkan organisasi yaitu memperoleh skor rata-rata 4,36 dan sebesar TCR 87,22% dengan kategori tinggi. Kemudian item yang paling rendah adalah tidak keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja yaitu dengan skor rata-rata 3,86 dan TCR sebesar 77,22% dengan kategori cukup tinggi. Penyebab rendahnya rata-rata tingkat capaian pada item tidak keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja adalah kurangnya kesadaran pegawai dalam mematuhi seluruh aturan dalam organisasi, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap organisasi serta masih kurangnya kesediaan pegawai untuk mengutamakan kepentingan organisasi. sehingga menyebabkan pegawai tersebut keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja dan meninggalkan kantor sebelum waktu yang ditentukan. Ini menunjukkan perlu peningkatan pada aspek disiplin yang berada pada kategori tinggi supaya menjadi kategori sangat tinggi

SIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan tentang komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar yaitu: 1) Loyalitas pegawai mendapatkan skor rata-rata 4,25 dan TCR sebesar 85,07% dengan kategori tinggi; 2) Keterlibatan pegawai mendapatkan skor rata-rata 3,98 dan TCR sebesar 79,69% dengan kategori cukup tinggi; 3) Disiplin pegawai mendapatkan skor rata-rata 4,12 dan TCR sebesar 82,47% dengan kategori tinggi. secara umum komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar sudah tinggi seperti yang diharapkan dalam organisasi dengan perolehan skor rata-rata 4,11 dan TCR sebesar 82,41% dengan kategori tinggi. ini berarti komitmen pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Tanah Datar perlu ditingkatkan menjadi kategori sangat tinggi. Dari kesimpulan dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Sekretaris sebagai atasan dapat membimbing pegawai agar meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja supaya tercapai tujuan organisasi. 2) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran betapa penting

komitmen di dalam organisasi sehingga bisa meningkatkan komitmen dalam bekerja pada aspek loyalitas, keterlibatan dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Fanindia, ilfani. 2014. *Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial*. 2(1), 220–232.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Melinda. 2019. *Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman*. 9(April), 1–6.
- Sudjana, N. 2010. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung. Sinar Baru Algesindo.
- Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Vol 10 No. 1)