

THE COMMITMENT ANALYSIS OF RELIGION MINISTRY IN BANTEN PROVINCE

Mukrodi
Universitas Pamulang, Banten
email: dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture and Motivation against Employee Commitment at the Ministry of Religion Banten Province. The research design used in the preparation of this study is quantitative causal associative with descriptive explanation. The analysis method used is multiple linear regression analysis with sample of 59 and sampling technique used is simple random technique. The test results prove that organizational culture has a positive and significant effect on Employee Commitment with regression coefficient value of 0,462. Work motivation has a positive and significant effect on Employee Commitment with the value of regression coefficient of 0,612. Simultaneously proved organizational culture and work motivation positive and significant to Employee Commitment with determination coefficient equal to 89,7%. While the remaining 10.3% is explained by other variables outside this study, such as leadership, career, work environment, competence and others.

Keywords : Organizational Culture, Work Motivation, Employee Commitment

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat di pengaruh oleh kualitas faktor-faktor sumber daya yang dimiliki, seperti faktor manusia, mesin, modal, pasar dan lain-lain. Namun di antara faktor-faktor tersebut kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya suatu kegiatan. Akan tetapi sebuah kualitas itu akan terwujud manakala adanya komitmen yang tinggi terhadap kinerja individu dan kinerja Organisasi. Komitmen yang tinggi akan terwujud manakala individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing, karena pencapaian tujuan organisasi adalah hasil kerja dari semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Riski (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Dalam bahasa Agama Islam komitmen disebut dengan "*Istiqomah*". *Istiqomah* adalah sebuah ketetapan atau keyakinan yang tinggi. Ketetapan atau keyakinan yang tinggi akan melahirkan sebuah kinerja yang baik sehingga ketika seorang pegawai memiliki ketetapan atau istiqomah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, maka organisasi itu akan berjalan dengan baik, tentu hasilnya pun sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi itu sendiri.

Penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif menjadi tuntunan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Hal ini sesuai dengan Undang- Undang nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang menyatakan bahwa unsur aparatur negara, pegawai negeri sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional. Oleh karena itulah, sejalan dengan reformasi organisasi pemerintahan, maka berbagai perubahan di dalam birokrasi pemerintahan telah di lakukan dalam rangka mencapai efisien dan efektivitas organisasi pemerintah, antara lain mengedepankan pengelolaan SDM (aparatur).

Salah satu organisasi pemerintah yang menyadari akan pentingnya memiliki sumber daya manusia berkualitas adalah Kementrian Agama. Kementrian Agama terus berbenah diri dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, melalui peningkatan mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki di yakini mampu mewujudkan pemerintahan yang baik, bersih dan amanah (*good governance*), sebagaimana yang dilakukan oleh kantor wilayah Kementrian Agama Provinsi Banten.

Sebagai pelaksana pemerintah di bidang urusan agama di wilayah provinsi Banten, Kantor-Kantor Kementrian Agama di Propinsi Banten juga telah memiliki program kerja di bidang pembinaan Sumber Daya Manusia yang harus disepakati dan harus komitmen sehingga program kerja tersebut dapat terwujud dengan baik. Kantor-Kantor Kementrian Agama di Propinsi Banten lebih berdaya guna dan profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Di dalam program

kerja 2010-2014 Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten telah menetapkan sasaran setiap unit kerja yang ada yaitu “ mewujudkan reformasi birokrasi melalui program kegiatan yang efektif, efisien dan integratif”.

Sesuai dengan tugas kementrian agama yang sangat luas karena harus mereformasi mental dan merekstrukturasi rohani masyarakat supaya mempunyai kekuatan lahir batin, maka di dalam program kerja Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten Tahun 2010 - 2014 terdapat 4 hal yang harus dilaksanakan lima Tahun kedepan tersebut yaitu: pelayanan kehidupan beragama, kerukunan beragama, pelayanan keagamaan, dan peningkatan kualitas pendidikan keagamaan. Oleh karena itu pembenahan di berbagai bidang terus dilaksanakan dengan restrukturisasi program dan reformasi birokrasi.

Mengacu pada pencapaian kinerja dalam arti luas, Kantor-Kantor Kementerian Agama di Propinsi Banten sampai saat ini, masih banyak hal yang harus dibenahi. Seperti halnya, zakat dan wakaf misalnya sejauh ini belum sepenuhnya terprogram secara tepat, terselenggara secara profesional serta akuntabilitasnya belum sebagaimana yang di harapkan. Hal ini disebabkan karena belum terbangunnya komitmen pegawai Kementerian Agama di Provinsi Banten.

LANDASAN TEORI

Menurut Schein (2009) menjelaskan bahwa “*organizational culture is basic Assumption pattern that is created, found or developer by certain group when they adapting themselfess with the external problems and internal integration work well and considered as worth and taught to new members the correct way to realize, think and Bee the relation with the problems*”. Newstrom (2011) mengemukakan “*eventually a culture of employees with cross cultural adaptatibility can be developer in organization with large international opertional*”. Rollinson (2005) mengemukakan “*a pattern of basic Assumption invented, discovered or developer by a given group as it learns to cope with it's problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valuable and therefor to be taught to new members as the correct way to receive, think and feel in relation to those problems*”.

McShane dan Van Glinow, (2010) “ *motivation represents the forces within a person that affect his or her direction, intensity, iand persistence of voluntary behavior*”. Robbins dan Coulter (2012) “ *motivation refers to the process by which a person’s effors are energized, directed, and sustained towart attaining a goal*”. Luthan (2011)”*Motivation is a process that stars with a physiological or phychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive.*

Mathis (2008) komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Mowday (2011) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi.

Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja

Organisasi adalah sebuah lembaga yang terdiri dari banyak orang yang merupakan individu yang berasal dari latar belakang yang berbeda, yaitu: lingkungan, agama, pendidikan, dan lain-lain. Sedangkan budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, dikemukakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal yang resmi dan baru sebagai cara yang baik, dan oleh karena itu diajarkan serta diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat memahami memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah tersebut.

Menurut Daft (2005) budaya organisasi merupakan “*the set of key values, assummsions, understanding, and norms that is shared by members of an Organization and taught to new members as correct*”. Budaya organisasi dapat dikatakan sebuah budaya apabila nilai-nilai yang ada dapat dengan baik dijaga dan dilestarikan serta diturunkan kepada penerus berikutnya, maka esensi dari budaya

adalah bagaimana menanamkan kebenaran bersikap, berpikir dan berperilaku sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penjelasan di atas berkaitan dengan bagaimana antara satu pegawai dengan pegawai yang lain saling berinteraksi sebagai masyarakat di dalam sebuah lembaga, yang menuntut mereka untuk bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Budaya menjadi alat yang mampu menghubungkan antar individu, dengan membentuk sebuah kondisi dan keadaan kerja yang nyaman, dengan demikian akan melahirkan perasaan senang bekerja dan berdampak lahirnya komitmen pegawai untuk bekerja dengan baik.

Penjelasan di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati (2012), Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono (2013), Ooi Keng Boon and Veeri Arumugam (2006) dan Ezekiel Saasongu Nongo & Darius Ngutor Ikyanyon (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

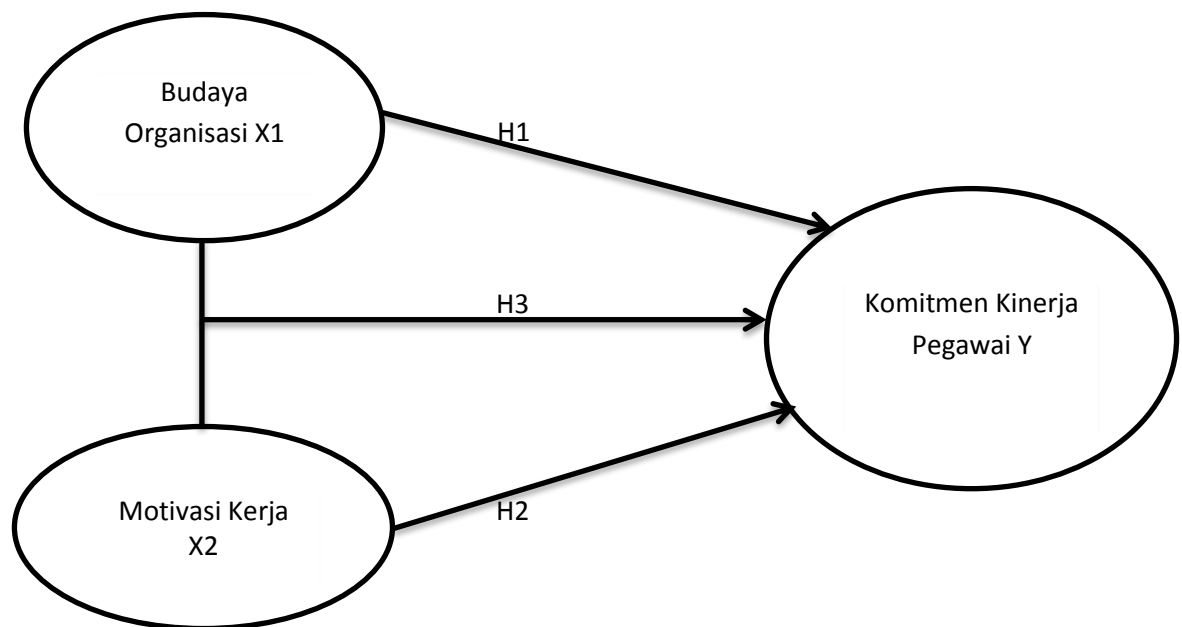
Lebih lanjut, Suatu hasil kerja yang baik, selalu didasari dengan pelaksanaan kerja yang baik pula, dan hal itu semua dilandasi oleh perasaan senang atau yang disebut motivasi. Motivasi dalam pekerjaan menjadi faktor penting, mengingat motivasi adalah penggerak dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nawawi (2010) menjelaskan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang berperilaku secara sadar. Motivasi menjadi dorongan seseorang secara sadar melakukan pekerjaan dengan segenap semangat dan kemampuan yang dimiliki guna tercapainya motif pribadi dan tujuan organisasi. Konteks sadar, yakni pegawai memahami apa yang harus ia lakukan dan mengetahui seluruh proses pelaksanaan pekerjaan dengan baik guna hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga apa yang menjadi tujuan pegawai bekerja juga dapat terpenuhi dengan diberikannya imbalan atas kinerjanya.

Paparan di atas sangat jelas, motivasi dapat mendorong orang untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi, mengidentifikasi diri di mana keberadaannya mampu membawa prestasi bagi perusahaan dan dengan segenap tenaga untuk tetap fokus pada visi misi organisasi. Hal tersebut itu

menuntut sikap komit terhadap pekerjaan dan juga organisasi. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan memunculkan sikap dan perilaku positif dalam bekerja dengan menunjukkan sikap yang melekat dan sesuai dengan visi misi organisasi, ini yang disebut komitmen kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013), Appiah Williams and Owusu Acheampong (2015) dan Mahmudah Enny Widyaningrum (2011), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, ia juga memaparkan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi psikologi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deduktif dengan pendekatan kuantitatif, dan metode penelitian yang digunakan metode asosiatif kausal dengan eksplanasi deskriptif dan verifikatif. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS sebagai alat bantu statistik yang digunakan.

Tabel 1 Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.388	2.957		12.645	.000
Budaya Organisasi	.434	.047	.462	9.145	.000
Motivasi Kerja	.706	.058	.612	12.111	.000

Sumber : Data diolah SPSS 17 (2016)

Berdasarkan tabel-tabel di atas, dapat dikemukakan analisis penelitian sebagai berikut.

1. Persamaan regresi $Y = 37.388 + 0,462(X_1) + 0,612(X_2)$

a. Konstanta (37.388)

Artinya meski tidak ada pengaruh dari variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Pegawai Kemenag Propinsi Banten tetap memiliki komitmen kerja sebesar 37.388.

b. Koefisien Regresi Budaya Organisasi 0,462 (X_1)

Model regresi sederhana ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,462 dengan asumsi tidak ada pengaruh dari variabel Motivasi Kerja. Artinya jika variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 0,462.

c. Koefisien Regresi Motivasi Kerja 0,612(X_2)

Model regresi sederhana ini memberikan kesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,612 dengan asumsi tidak ada pengaruh dari variabel Budaya Organisasi. Artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Komitmen Pegawai akan meningkat sebesar 0,612.

2. Nilai t-hitung

a. t-hitung Budaya Organisasi (9.145)

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $9.145 > 2.001$ dan taraf signifikansi t lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

b. t-hitung Motivasi Kerja (12.111)

Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $12.111 > 2.000$ dan taraf signifikansi lebih kecil sebesar $0.000 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Nongo and Ikyanyon (2012 : 6) bahwa unsur-unsur budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Demikian juga temuan dari Messner (2013 : 89) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Hal senada dikemukakan oleh Agwu (2013 : 35-45) bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen pegawai. Semua hasil penelitian di atas diperkuat oleh hasil penelitian ini.

Lebih lanjut hasil analisis di atas juga memperkuat hasil penelitian dari Danish and Munir (2014 ; 7) bahwa motivasi kerja mempengaruhi komitmen pegawai, namun terdapat satu unsur motivasi kerja yang pengaruhnya tidak signifikan, yaitu peluang pegawai yang lebih baik. Hal senada ditemukan oleh Iqbal, Ahmad, Majid, Nadeem, Javed, Zahra, and Ateeq (2013 : 1-8) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Demikian juga Smith (2015 : 35) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Semua temuan di atas diperkuat oleh penelitian ini.

Tabel 2 Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3009.703	2	1504.851	253.862	.000
	Residual	331.958	56	5.928		
	Total	3341.661	58			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS Versi 17 (2016)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($253.862 > 2,40$) dan nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.00 < 0.05$). Artinya bahwa hipotesis tiga yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	2.435

a. Predictors: (Constant), Unstandardized Residual, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 17 (2016)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Pegawai sebesar 0.897 atau 89,7%. Artinya Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan Komitmen Pegawai sebesar 89,7%, sedangkan sisanya 10,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, misalnya kepemimpinan, karier, lingkungan kerja, kompetensi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen pegawaiional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. AGORA Vol. 1, No. 3,
- Appiah Williams and Owusu Acheampong. (2015). *Impact Of Motivation On Employees Commitment At Sociètè General Ssb Bank In Accra, Ghan*. International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. III, Issue 2. ISSN 2348 0386. P.1-8
- Argensia Ritha F. Dalimunthe, Sitti Raha Agoes Salim. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen pegawaiional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)*. Jurnal Ekonom, Vol 17, No 2. P.39-53
- Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126. September 2012, Hal. 170 – 187.

Daft, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*, South Western. Vanderbilt University.

Ezekiel Saasongu Nongo & Darius Ngutor Ikyanyon. (2012). *The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization*. International Journal of Business and Management; Vol. 7, No. 22, ISSN 1833-3850.

Luthans, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, dan Winong Rosari. Yogyakarta. Penerbit Andi.

Mahmudah Enny Widyaningrum. (2011). *Influence Of Motivation And culture On Organizational Commitmen And Performance of employee Of Medical Service*. Academic Research International. Volume 1, Issue 3, ISSN: 2223-9553, P.228-235

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Ahli Bahasa: Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat.

McShane, Steven L., Van Glinow and Mary A., (2010). *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. 5th Ed. New York. McGraw Hill.

Nawawi, Hadari. (2010). *Pendekatan Perilaku terhadap Pengambilan Keputusan dan Negosiasi*. Jakarta. Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Newstrom W. John. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. New York. McGraw Hill-Irwin.

Ooi Keng Boon and Veeri Arumugam. (2006). *The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment: Case Study Of Semiconductor Organizations In Malaysia*. Sunway Academic Journal 3, P.99–115

Robbins, Stephen P and Judge A. Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku I Penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rasyid; Pearson Edition. Jakarta. Salemba Empat.

_____. and Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Alih Bahasa T. Hermaya. Jakarta. Prehallindo.

Rollinson, Derek. (2005). *Organisational behavior and analysis : An integrated approach* (3rd ed.). England. Prentice Hall.

Schein H. Edgard. (2009). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco. Jossey Bass.

Triana Kartika Sari dan Andre D Witjaksono. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1 Nomor 3. P.827-836