

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PD. BPR GARUT BAGIAN *ACCOUNT OFFICER*

Oleh :

Tita Rachtawati Santanu
Dadan Zaenal Hamsah

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh komitmen organisasi yang ada pada PD BPR Garut yang dikategorikan belum optimal karena masih banyak faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dilihat dari adanya beberapa gejala masalah yang terjadi di PD BPR Garut yaitu kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan, rendahnya tingkat kehadiran atau absensi, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan dan rendahnya keinginan karyawan untuk menetap diperusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana gambaran semangat kerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana gambaran komitmen organisasi, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui besarnya pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi, dan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi pada PD BPR Garut.

Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan kuisioner atau angket kepada responden sebanyak 38 orang yang tidak lain adalah pegawai PD BPR Garut bagian *account officer*

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana dengan menggunakan rumus *rank spearman* diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat dengan nilai $r_s = 0,822$ dan koefisien determinasi 67,5%. Selanjutnya semangat kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh sangat kuat dengan nilai $r_s = 0,811$ dan koefisien determinasi 65,7%. Selanjutnya pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh sangat kuat dengan nilai $r_s = 0,830$ dan koefisien determinasi 68,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang penting dalam melaksanakan tujuan perusahaan. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumberdaya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan yang dapat meningkatkan penghasilan bagi perusahaan.

Faktor pendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yaitu dengan memberdayakan karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen merupakan tingkat keinginan menetap didalam sebuah organisasi dan dengan suka rela menerima tugas dan kewajiban dalam sebuah organisasi tersebut.

Aspek komitmen perlu mendapat perhatian yang lebih, karena dengan adanya komitmen dalam diri karyawan terhadap perusahaan diharapkan karyawan-karyawan berkualitas yang dimiliki perusahaan akan dapat tetap bertahan walaupun ada kesempatan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan. Menurut sopiah komitmen yang baik akan menghasilkan tingkat keluar masuk karyawan menjadi sedikit sehingga organisasi tidak perlu memakan banyak biaya lagi untuk melakukan proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, akan bekerja secara acuh tak acuh dan tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan Undang-undang No.13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dalam Undang-undang tersebut dikatah bahwa perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang mangkir terus menerus, melakukan pelanggaran dan pekerja melakukan kesalahan berat.

Sebagai tanda komitmen positif pekerja menunjukkan antusiasme menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, menunjukkan inisiatif dan memberikan ide-ide baru untuk kemajuan dan tujuan perusahaan. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri, mengabaikan masalah,

bersikap diam dan kurang inisiatif sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) GARUT atau yang kita sebut dengan nama “Bank BPR Garut” adalah suatu Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Garut (BUMD) yang dibentuk dari hasil gabungan usaha (konsolidasi) dari 9 (sembilan) PD BPR di wilayah Kabupaten Garut yaitu PD BPR Limbangan, PD BPR Cisewu, PD BPR Cisurupan, PD BPR Kadungora, PD BPR Karangpawitan, PD BPR Malangbong, PD BPR Leles, PD BPR Pameungpeuk, PD BPR Singajaya. PD BPR Garut mempunyai kantor pusat yang berkedudukan di Jln. Ahmad Yani No.7 Paminggir Garut kota Kabupaten Garut.

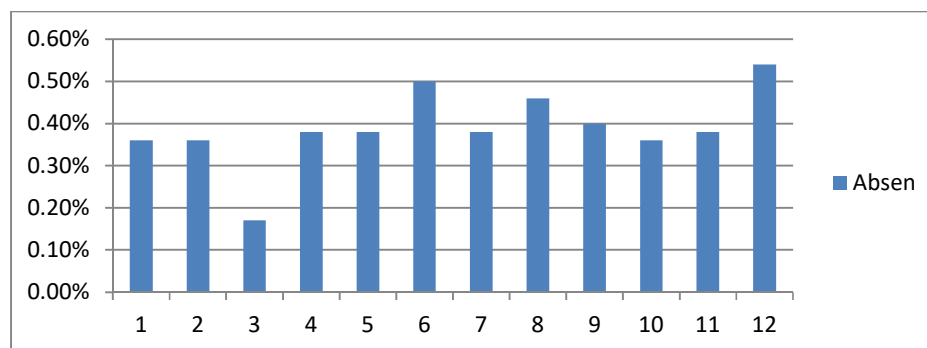
Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui ada beberapa gejala permasalahan terkait dengan komitmen organisasi di PD BPR Garut periode 2015 sampai 2018, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya pengakuan atau penghargaan yang diberikan perusahaan.
2. Kurangnya tingkat kehadiran atau absensi.
3. Kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan
4. Kurangnya keinginan karyawan untuk menetap di perusahaan

Tabel 1
Absensi Pegawai PD BPR Garut Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Persentase
Januari	191	22	15	0.36%
Februari	191	19	13	0.36%
Maret	191	22	7	0.17%
April	186	20	14	0.38%
Mei	186	21	15	0.38%
Juni	189	20	19	0.50%
Juli	189	22	16	0.38%
Agustus	189	22	19	0.46%
September	183	19	14	0.40%
Oktober	183	23	15	0.36%
November	186	21	15	0.38%
Desember	186	20	20	0.54%

Berdasarkan Tabel 1 mengenai absensi pegawai PD BPR Garut tahun 2018 untuk dapat melihat lebih jelas mengenai absensi pegawai disajikan grafik 1 mengenai absensi pegawai PD BPR Garut pada tahun 2018 sebagai berikut :



Sumber : PD BPR Garut

Grafik 1
Absensi Pegawai PD BPR Garut Tahun 2018

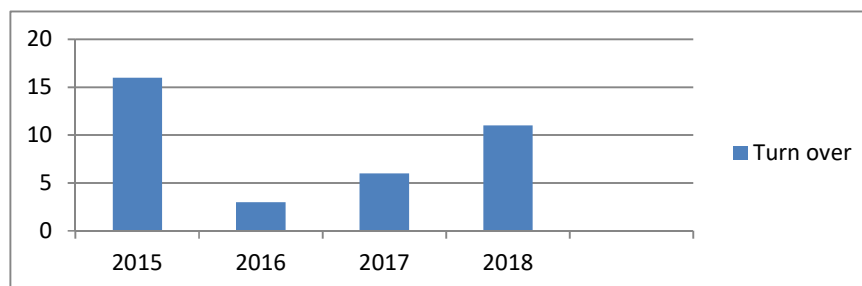
Berdasarkan grafik 1 mengenai absensi pegawai PD BPR Garut tahun 2018 dapat disimpulkan bahwa tingkat absennya pegawai paling rendah yaitu berada pada bulan Maret sedangkan tingkat absennya pegawai paling tinggi berada pada bulan Juni, Agustus dan Desember di karenakan terdapatnya hari libur Nasional berupa hari raya keagamaan maupun libur akhir tahun yang menyebabkan karyawan banyak yang tidak masuk kerja atau mengambil cuti.

Tabel 2
Data Turn Over Pegawai PD BPR Garut Periode Tahun 2015 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase <i>turn over</i> (%)	Selisih persentase
2015	187	16	2	173	8.89	-
2016	173	3	21	191	1.65	7.24
2017	191	6	6	191	3.14	1.49
2018	191	11	6	186	5.84	2.7

Sumber : PD BPR Garut, 2019 (Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel 2 mengenai data *turn over* pegawai PD BPR Garut tahun 2015-2018 dapat untuk dapat melihat lebih jelas mengenai *turn over* PD BPR Garut disajikan dalam bentuk grafik 2 mengenai *turn over* PD BPR Garut 2015-2018 sebagai berikut :



Grafik 2
Turn Over Pegawai PD BPR Garut Periode Tahun 2015-2018

Berdasarkan tabel 2 mengenai data *turn over* pegawai PD BPR Garut 2015-2018 dan grafik 2 mengenai *turn over* PD BPR Garut 2015-2018 mengalami naik turun. Pada tahun 2015 tingkat *turn over* berada pada tingkat yang paling tinggi selama 4 tahun terakhir yaitu jumlah karyawan yang keluar sebesar 16 orang dengan persentase 8.89% yang disebabkan oleh karyawan merasa bahwa tingkat penghargaan yang diberikan dirasa masih kurang. Selanjutnya pada tahun 2016 tingkat *turn over* berada pada tingkat yang paling rendah selama empat tahun terakhir yaitu sebesar 3 orang dengan persentase 1.65% disebabkan karena absennya karyawan yang terus menerus dilakukan sehingga perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja. Pada tahun 2017 tingkat *turn over* mengalami peningkatan sebesar 3 orang dari tahun 2016 sehingga pada tahun 2017 pegawai yang keluar sebanyak 6 orang dengan persentase 3.14% karena karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan perusahaan dan tergiur dengan perusahaan lain. Pada tahun 2018 tingkat *turn over* mengalami peningkatan kembali yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 5.54% yang disebabkan oleh tergiurnya oleh perusahaan lain dan beban pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Dapat disimpulkan bahwa, sebagian karyawan PD BPR Garut belum memiliki Komitmen yang baik terhadap perusahaan yang diduga oleh faktor motivasi kerja dan semangat kerja pegawai yang menurun.

Setelah melihat fenomena masalah yang dipaparkan diatas, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan semangat kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen dalam sebuah organisasi. Sejalan dengan teori dari mar'at (2011: 87) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerja sama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor. Selain teori dari mar'at, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2013) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI Knife di Surabaya" menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Fatimah (2017) hasil penelitiannya menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif yaitu sebesar 0,630 dengan

nilai komitmen mempunyai nilai konstanta 1,605. Signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan angka 0,3814 atau dengan kata lain motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikansi sebesar 37,7% terhadap komitmen.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Robin dalam Wibowo (2016: 322), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Baron dalam Wibowo (2016: 322), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha mencapai tujuan. Flippo dalam Hasibuan (2013: 143), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mc.Clelland and Boyatzis dalam Busro (2018: 49) menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Dimensi dan indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc.Clelland's dalam Hasibuan (2013: 162), mengemukakan terori motivasi yang disebut *Mc.Clelland's Achievement Motivation Theory* yaitu :

1. *Need of achievement* (kebutuhan akan prestasi)
Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi kerja seseorang yang akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. indikator dari kebutuhan akan prestasi yaitu : adanya insentif atas prestasi, adanya tunjangan dan adanya K3 (kesehatan dan keselamatan kerja).
2. *Need of affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)
Kebutuhan akan afiliasi merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena kebutuhan afiliasi akan termotivasi kerja dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Indikator dari kebutuhan akan afiliasi yaitu kerja sama tim dan adanya rasa saling membantu dalam pekerjaan.
3. *Need of power* (kebutuhan akan kekuasaan)
Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi kerja gairah karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan akan kedudukan yang terbaik. Indikator dari kebutuhan akan kekuasaan yaitu adanya penghargaan terhadap pegawai dan adanya jenjang karir.

Semangat Kerja

Mar'at (2011: 135), menyatakan bahwa semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta ongkos per unit dapat diperkecil. Siswanto dalam burso (2018: 326), menyatakan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menumbulkan kesenangan yang mendalam pada tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Busro (2018: 325), menyatakan bahwa semangat kerja adalah kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan Semangat Kerja

Tujuan dilakukanya penilaian semangat kerja pegawai menurut Soeprihanto dalam Burso (2018: 337) yaitu:

1. Mengetahui tingkat semangat kerja pegawai selama ini
2. Membuat dasar pemberian imbalan yang serasi
3. Mendorong pertanggung jawaban pegawai
4. Membedakan semangat kerja antara pegawai yang satu dengan lain
5. Mengembangkan SDM untuk penugasan kembali, promosi jabatan, *training* atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan anatara pegawai dengan *supervisor* melauai diskusi tentang kemajuan mereka
9. Memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya

10. Membuat kriteria keberhasilan pegawai.

Dimensi dan Indikator Semangat Kerja

Mar'at (2011: 151) dimensi dan indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut:

1. Presensi
Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu perusahaan selalu mengharapkan kehadiran karyawan dengan tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas suatu perusahaan. Kehadiran karyawan dapat di ukur melalui tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja dan tingkat ketepatan karyawan datang/pulang kerja. Dengan indikator : tingkat kehadiran, ketepatan karyawan.
2. Kegairahan kerja.
Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tidak merasa terpaksa maupun tertekan saat melakukan pekerjaan. Dengan indikator : pekerjaan yang sesuai dengan hobi, besarnya beban pekerjaan.
3. Kerja Sama
Untuk mengukur adanya kerja sama dalam sebuah organisasi ditandai dengan adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran dalam melaksanakan suatu pekerjaan, adanya kemauan untuk mengatasi dan menyelesaikan kendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan indikator: kemauan bekerja sama, kemauan membantu teman kerja saat kesulitan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab dapat diukur dengan cara melihat kesanggupan karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat, melaksanakan tugas yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri. Dengan indikator : menyelesaikan dan melaksanakan tugas dengan baik.
5. Hubungan yang harmonis
Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai, dan saling menerima satu sama lain baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja dapat menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan indikator : saling menghormati, saling menghargai, saling menerima satu sama lain

Komitmen Organisasi

Mowday dalam Sopiah (2018: 155), menyatakan bahwa komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Mathis dalam Sopiah (2018: 155), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mayer dan Allen dalam Busro (2018: 74) menyatakan bahwa komitmen sebagai kekuatan relatif pada diri individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi. Semakin tinggi komitmen anggota organisasi semakin kuat hubungan emosional mereka terhadap tujuan organisasi yang hendak dicapai. Sebaliknya semakin rendah komitmen anggota organisasi, semakin rendah pula emosional mereka dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Steers dalam Sopiah (2018: 156), menyatakan bahwa komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Mayer dalam Edy (2017: 292), mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mendefinisikan komitmen. Ketiga tema tersebut adalah sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*
Komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Indikator dari *affective Commitment* yaitu bangga terhadap tempat kerja dan keinginan kuat untuk bertahan terhadap organisasi.
2. *Normative commitment*
Normative commitment adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen ini muncul karena dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi yang lain. Semakin nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Dengan indikator yaitu

bertanggung jawab dengan semua tugas yang diberikan, menerima dengan sukarela terhadap tugas yang di berikan, mempunyai loyalitas terhadap organisasi.

3. *Continueance commitment*

Continueance commitment dapat di definisikan sebagai karakteristik anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang ditanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Artinya anggota akan mengkalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. Indikator dari *continueance commitment* yaitu kesadaran akan hak dan kewajiban, tidak keluar masuk pekerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja PD BPR Garut

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai *account officer* sebanyak 38 orang mengenai motivasi kerja pada PD BPR Garut dengan menggunakan perhitungan *rating scale*, jumlah yang diperoleh adalah 1.119 dengan persentase 84,13% dan hasil tersebut berada diantara titik 1.064 dan 1.330, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PD BPR Garut dikategorikan baik.

Semangat Kerja PD BPR Garut

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai *account officer* sebanyak 38 orang mengenai semangat kerja pada PD BPR Garut, jumlah yang diperoleh adalah 1.592 dengan persentase 83,7% dengan perhitungan *rating scale* dan hasil tersebut berada diantara titik 1.520 dan 1.900, hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada PD BPR Garut dikategorikan baik.

Komitmen organisasi PD BPR Garut

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai *account officer* sebanyak 38 orang mengenai komitmen organisasi PD BPR Garut, jumlah yang diperoleh adalah 1.116 dengan persentase 83,9% dengan perhitungan *rating scale* dan hasil tersebut terletak diantara titik 1.064 dan 1.330, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi PD BPR Garut berada dalam kategori baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman secara parsial menggunakan *Software SPSS versi 25* diperoleh nilai sebesar 0,822, yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono berada pada 0,800-1,00 (2017:214) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai *account officer* pada PD BPR Garut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Jadi dimana setiap kenaikan motivasi kerja maka komitmen organisasi PD BPR Garut akan mengalami peningkatan juga. Uji determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai *account officer* PD BPR Garut diperoleh hasil *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0.675 diprosentasikan menjadi $0.675 \times 100\% = 67.5\%$. Dengan demikian, motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 67.5% . Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman secara parsial menggunakan *Software SPSS versi 25* diperoleh nilai sebesar 0,811, yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono berada pada 0,800-1,00 (2017:214) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara semangat kerja terhadap komitmen organisasi pegawai *account officer* pada PD BPR Garut mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Jadi dimana setiap kenaikan semangat kerja maka komitmen organisasi PD BPR Garut akan mengalami peningkatan juga. Uji koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi semangat kerja terhadap komitmen organisasi pegawai *account officer* PD BPR Garut diperoleh hasil *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,657 diprosentasikan menjadi $0,657 \times 100\% = 65,7\%$. Dengan demikian, semangat kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 65,7% . Sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda menggunakan *Software SPSS versi 25* diperoleh nilai sebesar 0,830, yang berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono berada pada 0,800-1,00 (2017:214) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi pegawai *account officer* pada PD BPR Garut secara simultan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Jadi dimana setiap kenaikan motivasi kerja dan semangat kerja maka komitmen organisasi PD BPR Garut akan mengalami peningkatan juga.

Uji koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi pegawai *account officer* pada PD BPR Garut secara simultan diperoleh hasil r^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,689 dipersentasikan menjadi $0,689 \times 100\% = 68,9\%$. Dengan demikian, motivasi kerja dan semangat kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 68,9%. Sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti diantaranya kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerja sama, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor (mar'at 2011: 87).

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja PD BPR Garut berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari indikator motivasi kerja PD BPR Garut sudah berjalan baik diantaranya perusahaan PD BPR Garut memberikan tunjangan kepada seluruh karyawan, dan PD BPR Garut mempunyai jenjang karir bagi karyawannya yang sudah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku di PD BPR Garut. Namun ada beberapa indikator motivasi kerja yang belum mencapai kategori optimal yaitu pada indikator adanya insentif atas prestasi kepada karyawan dan adanya penghargaan terhadap pegawai.
2. Semangat kerja PD BPR Garut berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari indikator semangat kerja PD BPR Garut sudah berjalan baik diantaranya pernyataan pekerjaan sesuai dengan hobi karyawan, perusahaan PD BPR Garut memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai, dan pernyataan adanya rasa menerima satu sama lain di perusahaan PD BPR Garut. Namun ada beberapa indikator semangat kerja yang belum mencapai kategori optimal yaitu pada tingkat kehadiran dan kesediaan bekerja sama.
3. Komitmen organisasi PD BPR Garut berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari indikator komitmen organisasi PD BPR Garut sudah berjalan baik diantaranya karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan PD BPR Garut, karyawan mempunyai loyalitas terhadap PD BPR Garut dan kesadaran atas hak dan kewajiban karyawan di perusahaan PD BPR Garut. Namun ada beberapa indikator komitmen organisasi yang belum mencapai kategori optimal yaitu keinginan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan, dan bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut dapat dibuktikan melalui hasil pengujian dan analisis statistik dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman*, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah. Koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut dapat dibuktikan melalui hasil pengujian dan analisis statistik dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman*, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut mempunyai hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut sebesar 65,7% dan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut dapat dibuktikan melalui hasil pengujian dan analisis statistik dengan menggunakan uji koefisien korelasi berganda dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi berganda maka dapat diketahui bahwa hubungan antara motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut mempunyai hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap komitmen organisasi PD BPR Garut, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran atau masukan bagi pihak objek penelitian yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang. Dengan melihat beberapa indikator yang mempunyai kategori nilai belum optimal maka peneliti dapat menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Mengenai motivasi kerja pada PD BPR Garut pemimpin hendaknya memberikan insentif yang layak kepada setiap karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi target seperti halnya kepada bagian *account officer* yang jika mendapatkan nasabah kredit melebihi target yang ditetapkan maka karyawan tersebut berhak mendapat insentif dari perusahaan. Hal ini akan menyebabkan karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja melebihi target yang telah ditentukan. Sehingga perusahaan akan mempunyai dampak

- yang baik terhadap karyawan yang bekerja melebihi target yang telah ditentukan. Selain itu pemimpin harus memperhatikan penghargaan terhadap karyawan baik penghargaan berupa penghargaan *financial* maupun *non financial*. Seperti halnya karyawan yang memiliki kontribusi besar terhadap perusahaan, diberikan penghargaan berupa kenaikan gaji maupun kenaikan jabatan dan juga penghargaan berupa ucapan langsung dari pimpinan. Hal ini akan membuat karyawan lain termotivasi untuk memberikan kontribusi besar dalam bekerja dan berkeinginan untuk mendapatkan penghargaan yang sama.
2. Mengenai semangat kerja pada PD BPR Garut, pemimpin hendaknya memperhatikan tingkat absensi pegawai karena dengan absennya pegawai perusahaan akan mengalami kerugian baik berupa pendapatan yang menurun, karena pegawai yang mempunyai tingkat absensi yang tinggi mengakibatkan terhambatnya pekerjaan. Untuk mengatasi masalah absensi pemimpin harus memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan absen secara terus menerus melebihi keentuan yang telah berlaku di PD BPR Garut, baik dengan berupa surat peringatan maupun potongan gaji.
 3. Mengenai komitmen organisasi pada PD BPR Garut, pemimpin harus memperhatikan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Dengan cara meningkatkan tingkat insentif, tunjangan, penghargaan terhadap karyawan, promosi jabatan, memperhatikan beban pekerjaan, dan suasana di dalam perusahaan. Diharapkan dengan cara ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka cipta.
- Burso, Muahamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hasan. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistika*. Bogor : Ghalia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong .2013. *kepemimpinan birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Kaswan. 2015. *Sikap kerja*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2017. *Sikap kerja*. Bandung : Alfabeta
- Lutviatun Fatimah. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. Universitas islam Negeri Sunan Kalijaga
- Mar'at. 2011. *Sikap Manusia, Pembahasan Dan Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia
- Rivai, Veithzal .2009. *MSDM untuk perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo persada
- Robbins, A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi, alih bahasa Benjamin Molan, edisi kesepuluh*. Jakarta : PT.Indesk kelompok Gramedia
- Sedarmayanti.2010. *sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung : Mandar maju
- Siagian S.P. 2003. *Terori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rineka cipta
- Siswanto. 2013. *Pengantar manajemen*. Jakarta : Bumi aksara
- Sopiah.2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta :Andi.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2017.*Statstika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Suharno., Yudi Stutarno. 2009. *Marketing in practice*. Yogyakarta : Graha ilmu
- Susanto .2013 *Pengaruh Motivasi kerja Kerja dan Semangat Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI Knife di Surabaya*. Universitas Kristen Petra.Surabaya
- Sutrisno,Edy. 2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Umar, Husein. 2011. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : PT raja grafindo persada
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja grafindo persada