

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI: STUDY PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Yeser Aprianus Djoh, Maria C.B. Monteiro, Enos Kabu
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang
Email: yeserdjoh11@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 123 orang. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang dengan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner menggunakan skala interval dan selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi nilai t hitung (6.546) lebih besar dari nilai t tabel (1.674) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terbukti juga dari hasil perhitungan koefisien determinasinya sebesar 44,7% berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The problem formulation was how was the influence of organization commitment to the staff performance in Transportation Office of East Nusa Tenggara province. The population in this research were all the staff in the Transportation Office of East Nusa Tenggara province that were 123 people. The taken sample were 55 people by using Slovin formula. The data were collected by using the techniques of observation, interview, literary study and questionnaire by using interval scale and then it was analyzed using SPSS assistance. This research was done by the tests of validity, reliability, normality, simple regression analysis, determination coefficient and hypothesis. The research result showed that there was positive and significant influence between the organization commitment and the staff performance. It was proven by correlation coefficient calculation that value of t count (6.546) was bigger than t table (1.674) so it could be stated that the organization commitment had the positive and significant influence to the staff performance. It also proven from the calculation of determination coefficient of 44,7% was influenced the staff performance, whereas the rest of 55,3% was influenced by the other factor which wasn't researched in this research.

Keywords: Organization Commitment and Staff Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi adalah hal yang tidak asing lagi bagi masyarakat luas, sebab hampir disetiap lapisan masyarakat memiliki organisasi untuk menjalankan suatu tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia yang ada dalam organisasi merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan pegawai yang dimilikinya. Manajemen organisasi harus mendorong pegawainya agar memiliki kinerja yang maksimal. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam organisasi, sehingga pegawai dalam organisasi harus dikelola secara baik dan benar.

Seorang pemimpin organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpinlah yang menentukan kemana organisasi mau dibawa dan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tertentu bukan perkara mudah, karena ada faktor manusia yang ada dalam organisasi yang seringkali memunculkan masalah yang rumit dan sulit dipecahkan dibanding masalah-masalah yang bersifat teknis (Sopiah, 2008:1)

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang pegawai terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang bukan lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun,

lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini yaitu kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat *turnover* atau keluar masuknya pegawai pada organisasi yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Komitmen organisasi merupakan ketepatan waktu untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dapat terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasinya. Komitmen organisasional menjadi sangat penting dalam organisasi sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan pekerja pada organisasi yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy dan Julia, 2004:13). Suatu komitmen organisasi menggambarkan pegawai yang berkaitan di dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sence of belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Kasmir (2017:9) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan

atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan poros yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi tentu menginginkan karyawan mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang terletak di Jl. Palapa No. 17 Oebobo Kupang, merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menjadi unsur pelaksana urusan pemerintahan pada bidang perhubungan yang dalam melaksanakan tugasnya yaitu untuk pelaksanaan kebijakan di bidang perhubungan, pelaksanaan pengujian kendaraan bermotor angkutan umum dan barang serta pemberian dukungan teknis kepada masyarakat dan perangkat daerah di bidang perhubungan. Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah yang membantu gubernur dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang perhubungan.

Berdasarkan pengamatan awal, penulis melihat bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur belum maksimal, hal ini

terlihat dari masih kurangnya disiplin pegawai mengenai waktu kerja yang ditetapkan jam 08.00-16.00 tetapi sebagian dari pegawai (8 persen pegawai) pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur melanggar peraturan itu antara lain pegawai sering terlambat datang kantor dan pulang lebih awal, pegawai ijin makan siang lebih lama dari waktu normal, adanya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu, terhambatnya penyusunan rencana pada setiap bidang, tidak mengikuti rapat. Hal-hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi yang masih rendah antara lain kurangnya rasa ikut memiliki terhadap organisasi, tidak serius dalam menekuni bidang pekerjaannya, dan kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja. Komitmen organisasi menjadi titik berat dalam organisasi sebab komitmen tersebut akan menentukan ketertarikan atau keinginan pegawai untuk tetap bergabung dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur" Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis: menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori saat perkuliahan

dengan melihat keadaan sebenarnya di lapangan.

- b. Bagi Organisasi: sebagai masukan berupa informasi tentang pentingnya komitmen berorganisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- c. Bagi Pihak Lain: sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya yang mengambil tema yang sama yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai yaitu penelitian asosiatif. Data diperoleh dari dokumentasi kantor, observasi, dan studi kepustakaan. Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai pada Dinas perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 123 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang, Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, penulis menggunakan rumus Slovin dengan margin error yang ditetapkan 10% atau 0,1. Untuk mempermudah analisis digunakan aplikasi pengolah data *SPSS versi 18 for windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Pendahuluan

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang terjadi dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:114). Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat valid adalah kalau nilai $r = 0,30$ ($r \text{ hitung} \geq r \text{ kritis}$). Jadi jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir

dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah analisis digunakan bantuan program pengolah data *SPSS versi 18 for windows*. Hasil perhitungan uji validitas pada semua butir instrumen variabel komitmen organisasi dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4
Rekapitulasi Uji Validitas Komitmen Organisasi (X)

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,549	0,30	Valid
2	0,887	0,30	Valid
3	0,893	0,30	Valid

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas (lihat lampiran 4) yang juga ditampilkan diatas untuk variabel komitmen organisasi yang didistribusikan kepada 55 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan secara keseluruhan dapat dinyatakan valid, karena koefisien korelasi antara semua butir dengan skor total lebih besar dari 0,30 sehingga semua butir instrumen komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel. 5
Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,801	0,30	Valid
2	0,419	0,30	Valid
3	0,823	0,30	Valid

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas (lihat lampiran 5) yang

juga ditampilkan diatas untuk variabel kinerja pegawai yang didistribusikan kepada 55 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan secara keseluruhan dapat dinyatakan valid, karena koefisien korelasi antara semua butir dengan skor total lebih besar dari 0,30 sehingga semua butir Instrumen kinerja pegawai dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam uji realibilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan nilai *r alpha* dengan nilai 0,60. Apabila *r alpha* \geq 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 6
Rekapitulasi Uji Reliabilitas
Variabel Komitmen Organisasidan
Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Komitmen Organisasi	0,816	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,710	0,60	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditampilkan pada tabel diatas maka di ketahui bahwa butir instrumen variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Karena hasil uji nilai *alphale* lebih besar dari 0,60 yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti reliabel.

Dari hasil analisis uji validitas dan uji reliabilitas tersebut, secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat di

distribusikan kepada seluruh responden (55 responden), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian, sehingga dapat di ketahui bahwa apakah sampel yang diambil normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikan $>$ 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan $<$ 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel. 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10899018
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		1.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.270

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan data di atas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansinya 0,270 $>$ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

3.2 Analisis Lanjutan

a. Karakteristik Responden

Jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 55 orang yang ditemui selama dua minggu dan seluruh kuesioner kembali serta layak untuk dianalisis. Berdasarkan kuesioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam

penelitian ini berdasarkan empat karakteristik yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Secara rinci karakteristik dari responden atau pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel . 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	30	55%
2	Perempuan	25	45%
Total		55	100%

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi NTT (2019)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 55 pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT yang menjadi responden terdiri dari responden pria sebesar 55% dan responden wanita sebesar 45%.

Tabel. 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 Tahun	5	9%
2	21 - 30 Tahun	25	46%
3	31 - 40 Tahun	15	27%
4	41 - 50 Tahun	10	18%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang memiliki usia 21-30 tahun memiliki presentase terbesar, yaitu: 46%, sedangkan responden yang memiliki jumlah terkec 4.2.1. sebanyak 9% yaitu pada usia 20 tahun. Dimana umur produktif pegawai memiliki arti bahwa ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

Tabel. 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	10	18%
2	D-III	11	20%
3	S-1	30	55%
4	S-2	4	7%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden berpendidikan sarjana (S-1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Tabel. 11
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-3 Tahun	19	34%
2	4-6 Tahun	24	44%
3	7-9 Tahun	7	13%
4	10 Tahun	5	9%
Total		55	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas jumlah responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 24 responden (44%), dan yang paling rendah adalah responden yang bekerja selama 10 tahun yaitu sebanyak 5 responden (9%).

b. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel

dependen. Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi atau peramalan bagaimana perubahan nilai variabel dependen (kinerja pegawai) bila nilai variabel independen (komitmen organisasi) dinaikkan atau diturunkan/dimanipulasi, (Sugiyono,2004:204).

Berdasarkan data penelitian yang terkumpul baik variabel komitmen organisasi (X) maupun variabel kinerja (Y) yang diolah menggunakan bantuan aplikasi pengolah data *SPSS versi 18 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.823	1.308		3.688	.000
Komitmen organisasi	.623	.095	.669	6.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada tabel 14 di atas, dapat diperoleh regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,823 + 0,623X$$

Dimana:

a = Harga konstanta, harga Y bila X = 0.

Harga konstanta = 4,823 yang berarti jika komitmen organisasi (x) nilainya= 0, maka hasil output kinerja pegawai (y) nilainya sebesar 4,823.

b = Koefisien regresi sebesar 0,623 artinya jika komitmen organisasi (x) mengalami kenaikan 1 output kinerja pegawai (y) mengalami kenaikan sebesar 0,596.

Y = Variabel terikat yang diprediksikan.

X = Variabel bebas.

Hasil analisis regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan variabel komitmen

organisasi akan diikuti pula oleh variabel kinerja pegawai.

d. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui presentasi dari pengaruh variabel penilaian komitmen organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.437	1.11940

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel model *summary* di atas, diperoleh nilai r square atau koefisien korelasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 44,7% atau yang dapat ditafsirkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi sebesar 44,7% terhadap variabel kinerja pegawai dan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian seperti motivasi, kompensasi, beban kerja, dll.

4.2.5. c. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian yang diolah dengan bantuan *aplikasi SPSS 18 for windows*, maka diperoleh hasil perhitungan uji t yang terlihat pada tabel 14 di atas sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Ha : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Menentukan tingkat signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,05$ statistik uji t dengan derajat (df) $= (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel jadi $55-2 = 53$ maka di dapat $t_{\text{tabel}} 1.674$.
3. Kaidah Pengambilan Keputusan.

Melalui tabel analisis regresi sederhana di atas (halaman 33) tersebut, juga terlihat bahwa nilai t_{hitung} koefisien konstanta adalah 6.546. Jika membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (Sugiyono, 2011), maka dapat diketahui ukuran t_{hitung} sebesar 6.546 dengan α lebih $< 5\%$ pada ukuran sampel sebanyak 55 responden, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6.546 > 1.674$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan variabel komitmen organisasi akan diikuti pula oleh kenaikan variabel kinerja pegawai

Dalam penelitian ini yang menjadi permasalahannya adalah apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT. Berhubungan dengan tujuan tersebut maka dilakukan pengujian instrumen terhadap kedua variabel menggunakan analisis dengan bantuan program *software SPSS 18*.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa pengaruh

komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT sebesar 44,7% sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompensasi, beban kerja, dll.

Jadi dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai dari H_a yaitu komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $6.546 > 1.674$.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat dilihat beberapa kesimpulan berdasarkan rumusan masalah diantaranya:

1. Deskripsi jawaban responden telah dihitung, maka nilai tertinggi terdapat pada indikator variabel terikat yaitu kinerja pegawai (y) sebesar 4,55 dikategorikan sangat tinggi, pada variabel bebas yaitu komitmen organisasi sebesar 4,44 dikategorikan sangat tinggi.
2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh sebesar R^2 Square 44,7% dan sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan $t_{\text{hitung}} 6.546 > 1.674 t_{\text{tabel}}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh maka peneliti memiliki beberapa saran terhadap variabel komitmen organisasi (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) yaitu:

1. Kiranya pihak organisasi bisa memberikan tambahan motivasi kepada pegawai seperti dengan pemberian bonus atau penghargaan agar pegawai bisa memiliki rasa bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja dibandingkan dengan organisasi lain.
2. Berdasarkan perhitungan mengenai distribusi jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi (X) dengan item pernyataan terendah yang menyatakan bahwa saya bangga bahwa pilihan saya untuk bekerja pada instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain dengan skor 4,47, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) dengan item pernyataan terendah yang menyatakan mengenai saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dengan skor 4,40.
3. Diharapkan bagi seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya agar dapat bekerja sama dengan kemampuan masing-masing untuk mencapai target atau tujuan organisasi.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang mengambil judul yang sama pada Dinas Perhubungan Provinsi NTT sebaiknya mengambil sampel atau responden dari pegawai yang berstatus honorer dan pegawai yang sudah memasuki masa pensiun karena kemungkinan besar pegawai yang sudah memasuki masa pensiun kinerjanya akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian*. Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Cooper dan Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Media Global.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Dharma, A.2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dian. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan*.
- Hasibuan, Melayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo
- Mangkunegara, Prabu.2000. *Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
-, 2016. *Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Salemba Empat
- Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indo Tirta Abadi Pasuruan)*.
- Pinka, Dian Wara. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kota Medan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Kota Medan

- Ridwan. 2005. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka setia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV Andi Offset
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
-, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
-, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
-, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Center For Academic Publising Service (CAPS)
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Tommy Y.S. Suyasa, Julia A. Coawanta. 2004. *Komitmen Terhadap Organisasi Merupakan Suatu Aspek Yang Memegang Peranan Penting Dalam Suatu Organisasi Dapat Mempengaruhi Peningkatan Efektifitas Serat Efisiensi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Nike M. Muris. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batu Besi Kupang*.