

## Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi

Balya Haji Ahmar

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi<sup>1</sup>

Corresponding email : balya.ahmar@gmail.com

**Abstract.** Employee performance improvement will bring progress for the company, therefore efforts to enhance employee performance. The purpose of this research is to know the commitment on performance at Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi and to find out how the influence or commitment on performance at Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. This research is a descriptive quantitative research and analysis tool used in this research are simple linear regression is useful to see the direction of the relationship between the variable bound against free. For the purpose of answering the purpose number 2 used statistical test *t*. The correlation coefficient to know how the relationship between variables and coefficients of determination of useful to see the magnitude of the influence of the variable bound against free. Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi is a functional unit that functions as a center for community service work as well as the role of foresting relic society working relic in order to improve the ability of the hifup welfare and provide maxium service thoroughly and integrated to society. The calculation SPSS  $Y = 14.066 + 0.428 X + e$  of the equations looks positive influence between commitment (*X*) on performance (*Y*) at Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. From the result of the obtained values SPSS (coefficient)  $r^2$  this figure amounted 36,3% states that the variable commitment (*X*) is able to explain the variabel performance (*Y*) is 36,3% and the remaining 63,7% is explained by other factors which is not included in the research model. Partially the commitment have an influence on performance at Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. Employees should always keep commitment to work properlu so that the goals can be achieved and the leadership should be have well and keep the work environment so that performance can be maintained.

**Keyword :** Commitment Effect, Performance Of Employees, Kotabaru Jambi District Office

### PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponden sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.

Kantor Kecamatan Kota Baru jambi merupakan unit fungsional yang mempunyai fungsi sebagai pusat pelayanan masyarakat diwilayah kerja membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan hidup kesejahteraan serta memberikan pelayanan yang maksimal secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya. salah satu bentuk kegiatan Kantor Kecamatan Kota Baru jambi adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat, dengan melakukan pelayanan kepada masyarakat tentunya kantor camat membutuhkan karyawan yang kualified yang siap untuk melayani para masyarakat.

(Alhudhori, 2019) Upaya dalam meningkatkan kinerja individu pada organisasi juga dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkugan kerja yang kondusif, melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif, serta meningkatkan komitmen keorganisasian dari karyawan itu sendiri.

### METODE

#### Metode Penelitian yang digunakan

Dalam membahas permasalahan ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan pengukuran dan perbandingan antara komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

#### Jenis dan Sumber Data

##### Jenis Data

###### a. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

###### b. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan penelitian (*Library research*) sebagai data pendukung.

### Sumber Data

Sumber datanya adalah pegawai bagian Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi yang menjadi responden penelitian. Penelitian kantor camat melalui wawancara dengan menyebar kuisioner. Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskripsi untuk menganalisis respon pegawai mengenai komitmen dan kinerja berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1-5

### Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
2. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi tahun 2017 sebanyak 31 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden.

### Metode Analisis

#### Analisis Deskriptif

Untuk menganalisa permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013: 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah:

Skor Terendah = Bobot Terendah X Jumlah Sampel

Skor Tertinggi = Bobot Tertinggi X Jumlah Sampel

Skor Terendah = 1 x 31

= 31

Skor Tertinggi = 5 x 31

= 155

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011: 58) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

#### Analisis Verifikatif

##### Koefisien Regresi Linear Sederhana

Bentuk persamaan regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

#### Koefisien Determinasi

Biasanya untuk analisis korelasi majemuk atau ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen). Rumus yang dipakai adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

#### Uji Hipotesis

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja kerja pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

Hi : Ada pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi

2. Menghitung  $t_{\text{tabel}}$  Supardi (2013: 233) menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan untuk taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan  $dk = n-k-1$ . Dalam hal ini  $n =$  banyak pasang data (sampel unit analisis) dan  $k =$  banyaknya variabel bebas atau sebanyak  $df/dk = n-k-1$  (31-1-1)= 29

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel

#### a. Komitmen (X)

Analisis komitmen pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

### 1). Kepercayaan dan Penerimaan

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepercayaan dan Penerimaan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai/rekan kerja dapat dipercayai untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan.	-	-	10	19	2	116	Tinggi
2	Anda dapat diterima dalam kelompok organisasi	-	1	5	16	9	126	Tinggi
3	Tempat bekerja anda tidak terganggu oleh suara bising yang dapat membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	-	-	8	20	3	119	Tinggi
<b>Total</b>							<b>361</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>120,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 116 artinya pegawai/rekan kerja dapat dipercayai untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan.dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 126 artinya anda dapat diterima dalam kelompok organisasi dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 119 artinya tempat bekerja andatidak terganggu oleh suara bising yang dapat membuat anda tidak nyaman dalam bekerja dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 120,3 artinya indikator kepercayaan dan penerimaan dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

### b. Kemauan Untuk Berusaha

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kemauan Untuk Berusaha**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
11	Anda mempunyai kemampuan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sulit.	-	2	15	12	2	107	Tinggi
2	Anda mampu menyesuaikan diri pada keadaan yang sedang terjadi di dalam instansi.	-	-	10	21	-	114	Tinggi
3	Seluruh pegawai mau menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	7	23	1	118	Tinggi
<b>Total</b>							<b>339</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>113</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 107 artinya anda mempunyai kemampuan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sulitdinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 114 artinya anda mampu menyesuaikan diri pada keadaan yang sedang terjadi di dalam instansi dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 118 artinya adanya seluruh pegawai mau menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor jawaban sebesar 113 artinya indikator tersedianya kemauan untuk berusaha dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

### c. Kebanggaan Pada Organisasi

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebanggaan Pada Organisasi**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda mampu menjaga nama baik instansi	-	-	7	24	-	117	Tinggi
2	Anda mempunyai keinginan untuk memajukan instansi.	-	-	9	22	-	115	Tinggi
<b>Total</b>							<b>232</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>116</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 117 artinya anda mampu menjaga nama baik instansi dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas skor jawaban sebesar 115 artinya anda mempunyai keinginan untuk memajukan instansi.dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata jawaban sebesar 116 artinya indikator kebanggaan pada organisasi dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi adalah sebagai berikut:

**Rekapitulasi Jawaban Respoden Terhadap 8 Item Komitmen**

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pegawai/rekan kerja dapat dipercaya untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan.	116	Tinggi
2	Anda dapat diterima dalam kelompok organisasi	126	Tinggi
3	Tempat bekerja anda tidak terganggu oleh suara bising yang dapat membuat anda tidak nyaman dalam bekerja	119	Tinggi
4	Anda mempunyai kemampuan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sulit.	107	Tinggi
5	Anda mampu menyesuaikan diri pada keadaan yang sedang terjadi di dalam instansi.	114	Tinggi
6	Seluruh pegawai mau menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	118	Tinggi
7	Anda mampu menjaga nama baik instansi	117	Tinggi
8	Anda mempunyai keinginan untuk memajukan instansi.	115	Tinggi
<b>Total</b>		<b>932</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>116,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 116,5 artinya komitmen dinilai tinggi oleh pegawai. Jawaban pegawai tertinggi yaitu berkaitan anda dapat diterima dalam kelompok organisasi dengan skor sebesar 126. Jawaban pegawai terendah yaitu berkaitan dengan anda mempunyai kemampuan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan yang tergolong sulit.dengan skor sebesar 107. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator lingkungan kerja pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi adalah sebagai berikut:

**Hasil Jawaban Indikator Komitmen**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Kepercayaan dan Penerimaan	120,3	Tinggi
2	Kemauan Untuk Berusaha	113	Tinggi
3	Kebanggaan pada Organisasi	116	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai menempatkan indikator kepercayaan dan penerimaan sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 120,3. Sedangkan indikator kemauan untuk berusaha dinilai sebagai yang terendah dengan skor sebesar 113.

**Kinerja (Y)**

*Penilai*

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Penilai**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda mampu menyesuaikan pekerjaan yang sedang anda kerjakan.	-	-	1	14	16	139	Sangat tinggi
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	-	-	-	14	17	141	Sangat tinggi
<b>Total</b>						<b>280</b>		
<b>Rata-rata</b>						<b>140</b>	<b>Sangat tinggi</b>	

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 139 artinya anda mampu menyesuaikan pekerjaan yang sedang anda kerjakan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141 artinya anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dinilai sangat tinggi oleh

pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata jawaban sebesar 140 artinya indikator penilai dinilai sangat tinggi oleh pegawai kantor kecamatan Kotabaru Jambi.

**Keterkaitan**

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keterkaitan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan.	-	-	1	14	16	139	Sangat tinggi
2	Anda cekatan dalam melaksanakan pekerjaan	-	-	2	17	12	134	Sangat tinggi
<b>Total</b>							<b>273</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>136,5</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 139 artinya anda mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 134 artinya anda cekatan dalam melaksanakan pekerjaan dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata jawaban sebesar 136,5 artinya indikator keterkaitan dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kotabaru Kota Jambi.

**Kepekaan**

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepekaan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan.	-	-	-	17	12	136	Sangat tinggi
2	Seluruh pegawai di instansi dapat saling menghargai	-	-	-	17	14	138	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>274</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>137</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 136 artinya pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138 artinya seluruh pegawai di instansi dapat saling menghargai dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata sebesar 137 artinya indikator kepekaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai.

**Keterandalan**

**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kehadiran**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda mempunyai ketelitian yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	-	-	17	14	138	Sangat tinggi
<b>Total</b>							<b>138</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>138</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138 artinya anda mempunyai ketelitian yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata sebesar 138 artinya indikator keterandalan dinilai sangat tinggi oleh pegawai kantor Kotabaru Jambi.

**Kepraktisan**

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepraktisan								
Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda mempunyai inisiatif jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan.	-	-	-	15	16	140	Sangat tinggi
2	Pekerjaan yang anda kerjakan dapat dipastikan keakuratannya.	1	1	1	17	11	129	Sangat tinggi
<b>Total</b>							<b>269</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>134,5</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya anda mempunyai inisiatif jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 129 artinya pekerjaan yang anda kerjakan dapat dipastikan keakuratannya dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata sebesar 134,5 artinya indikator kepraktisan dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kotabaru Jambi.

#### Dapat Diterima

Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kepraktisan								
Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Anda berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi.	-	-	4	14	13	133	Sangat Tinggi
2	Pimpinan mampu menilai bawahan dengan adil.	-	1	2	16	12	132	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>265</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>132,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 133 anda berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 132 artinya pimpinan mampu menilai bawahan dengan adil dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan skor rata-rata sebesar 132,5 artinya indikator dapat diterima dinilai tinggi oleh pegawai kantor Kotabaru Jambi.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi adalah sebagai berikut:

Hasil Rekap Jawaban Respoden Terhadap 11 Item Kinerja			
No	Indikator	Skor	Ket
1	Anda mampu menyesuaikan pekerjaan yang sedang anda kerjakan.	139	Sangat tinggi
2	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	141	Sangat tinggi
3	Anda mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan.	139	Sangat tinggi
4	Anda cekatan dalam melaksanakan pekerjaan	134	Sangat tinggi
5	Pegawai yang berprestasi akan diberikan penghargaan.	136	Sangat tinggi
6	Seluruh pegawai di instansi dapat saling menghargai	138	Sangat Tinggi
7	Anda mempunyai ketelitian yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	138	Sangat tinggi
8	Anda mempunyai inisiatif jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan.	140	Sangat tinggi
9	Pekerjaan yang anda kerjakan dapat dipastikan keakuratannya.	129	Sangat tinggi
10	Anda berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi.	133	Sangat Tinggi
11	Pimpinan mampu menilai bawahan dengan adil.	132	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.496</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>136</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa rata-rata skor jawaban sebesar 136 artinya sangat tinggi kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi. Jawaban pegawai yang tertinggi berkaitan anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan skor yaitu sebesar 141. Sementara itu, jawaban pegawai yang terendah berkaitan dengan Pekerjaan yang anda kerjakan dapat dipastikan

keakuratannya dengan skor sebesar 129. Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan indikator kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi adalah sebagai berikut:

No	Indikator	Skor	Ket
1	Penilai	140	Sangat Tinggi
2	Keterkaitan	136,5	Sangat Tinggi
3	Kepekaan	137	Sangat Tinggi
4	Keterandalan	138	Sangat Tinggi
5	Kepraktisan	134,5	Sangat Tinggi
6	Dapat Diterima	132,5	Sangat Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai menempatkan indikator penilai sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 140. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan indikator dapat diterima dengan skor sebesar 132,5.

### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi Persamaan Regresi

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kotabaru Jambi berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	14.066	2.019		6.966
Komitmen	.428	.105	.602	4.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.066 + 0.428 X + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 14.066 memberikan arti bahwa jika variabel komitmen (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 14.066. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel komitmen yang bernilai positif yaitu sebesar 0.428. Jika nilai koefisien komitmen positif apabila terjadi perubahan pada variabel komitmen akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja yaitu sebesar 0.428. Artinya apabila komitmen pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 42,8%.

### Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.363	.341	1.58902

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.363 angka ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan variabel komitmen (Y) sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Koefisien Korelasi

Model Summary	
---------------	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.363	.341	1.58902

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Koefisien korelasi antara komitmen terhadap kinerja pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi adalah 0.602, artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel komitmen (X) terhadap kinerja (Y).

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t (Parsial)					
Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.066	2.019		6.966	.000
Komitmen	.428	.105	.602	4.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menghitung  $t_{table}$  menggunakan ketentuan berikut:  $\alpha = 0,05$  (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) =  $31-1-1= 29$  dan  $t_{tabel} = 1,699$ . Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 4.061 maka jika dibandingkan dengan 1,697 dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.061 > 1,697$ ). Maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi.

**Pembahasan**

**Hipotesis 1**

Komitmen pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai komitmen sebesar 116,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 105,4-130,1 artinya hipotesis mengenai komitmen dapat diterima. Dari ketiga indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen menempatkan indikator kepercayaan dan penerimaan sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 120,3 dan indikator kemauan untuk usaha sebagai yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 113.

Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kinerja sebesar 136 berada pada rentang skala 130,2-155 artinya hipotesis mengenai kinerja dapat diterima. Dari keenam indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menempatkan indikator penilai sebagai yang tertinggi dengan skor rata-rata sebesar 140 dan indikator dapat diterima sebagai yang terendah dengan skor rata-rata sebesar 132,5.

**Analisis Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pada Kantor Kecamatan Kotabaru Jambi**

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 20 diketahui persamaan model sebagai berikut  $Y = 14.066 + 0.428 X + e$ . Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pada kantor kecamatan kotabaru Jambi. Kenyataan ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,428, artinya setiap terjadi kenaikan pada komitmen sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan kotabaru Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 42,8%.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $4,061 > 1,699$ ) dan dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) yaitu sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suziana yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai R Square sebesar 0,363 artinya komitmen hanya mampu mempengaruhi kinerja pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi sebesar 36,6% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi tinggi dengan skor rata-rata sebesar 116,5, pegawai menempatkan indikator kepercayaan dan penerimaan sebagai indikator yang tertinggi dengan skor sebesar 120,3 dan indikator kemauan untuk berusaha sebagai yang terendah dengan skor sebesar 113. Selanjutnya, kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kotabaru Jambi sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 136. Pegawai

menempatkan indikator penilai sebagai yang tertinggi dengan skor sebesar 140 dan indikator dapat diterima sebagai yang terendah dengan skor sebesar 132,5.

2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4.061 > 1.699$ ). Koefisien regresi komitmen sebesar 0,428, hal ini menyatakan jika komitmen pada kantor kecamatan Kotabaru Jambi meningkat 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 42,8%. Komitmen dapat mempengaruhi kinerja sebesar 35,3% dan sisanya 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pegawai senantiasa selalu menjaga komitmen kerja dengan baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Hendaknya pimpinan bertingkah laku baik dan menjaga lingkungan kerja yang selalu bersih dan rapi dan penataan ruangan yang teratur agar kinerja dapat dipertahankan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, Musadieg, Mukzam, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Pelindp Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 47, No.2. Universitas Brawujaya: Malang.
- Alhudhori, M 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo Ekonomis: Journal of Economics and Business Vol, 3 (2) 177-185
- Ariana dan Eisha, 2014, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 11. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga: Jakarta.
- Ida, Frans, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*, Jurnal Ilmiah Vol. 4 No. 3. UNTAG: Semarang.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kashefi, Adel, 2013, *Organizational Commitment and Its Effectson Organizational Performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business. Vol.4, No.2.
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*, Mediakom: Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2005, *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mangkunegara, Anwar, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Rosdakarya: Bandung.
- Nur, Aini, 2016, *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5, No. 9. 2016. STIESIA: Surabaya.
- Panggabean, 2012, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia:
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV.Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buki Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta: Bandung.
- Sulistiyastuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Gaya Media: Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2016, *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*, CAPS: Jakarta.
- Supardi, 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication: Jakarta.
- Suziana, 2014, *Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jurnal Dinamika Manajemen Vol.2 No.3. Universitas Jambi: Kota Jambi.
- Suwatno, 2016, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, ALFABETA.
- Tinofirei, Cherity, 2011, *The Unique Factors Affecting Employee Performance in Non Profit Organizations*, Vol. 7.
- Triatna, Cepi, 2016, *Perilaku Organisasi*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Umar, Husein, 2013, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.