

KOMITMEN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN

Tessa Melinda^[1], Syahril^[2].

e-mail: tessamelinda86@gmail.com^[1], syahril@fip.unp.ac.id^[2]

Universitas Negeri Padang

Abstract

The purpose of this research is to see the work commitment employee Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. The population of research was 55 people. The number of samples of research was 55 people. The research instrument was a questionnaire in the form Likert Scale which five choices of answer that has been tested for validity and reliability using the SPSS 16.0 version. Based on the research (1) the work commitment of employee identification is in a good enough category with in an average score of 76,91%, (2) the work commitment of employee involvement is in a good category with a score an average 81,23%, (3) the work commitment of employee trust is in a good enough category with a score an average 78,98%,(4) the work commitment of employee loyalty is in a good category with a score an average 81,91%, (5) the work commitment of identification is in a good category with a score an average 81,36%, Overall, the work commitment employee Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman was in a good category with an average of 80.08%.

The Key Word: Commitment, Work Commitment

How to cite : Melinda, T., & Syahril. 2020. Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Pariaman. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1–6.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author and Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi mempunyai suatu tujuan yang telah direncanakan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat dalam kelompok organisasi tersebut. Salah satu yang menjadi penggerak di dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Menurut (Malayu 2009) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Di dalam organisasi sumber daya manusia disebut

dengan pegawai. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Organisasi memerlukan dukungan pegawai yang mau dan mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan pegawainya. Dengan demikian akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan pegawai yang ada di dalamnya. Apabila pegawai memiliki rasa kesetiaan dan keterikatan terhadap

organisasinya maka pegawai tersebut mempunyai komitmen untuk bekerja.

Komitmen merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja. Menurut (Judge 2014) komitmen merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins memandang komitmen sebagai suatu sikap kerja, karena komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta loyal terhadap organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen kerja karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Kedua, semakin tinggi komitmen kerja karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi, maka ia tidak berniat untuk meninggalkan organisasi (Sopiah 2008).

Adanya komitmen kerja pegawai yang tinggi di dalam organisasi akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-prilaku keorganisasian yang negatif, misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke organisasi lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya, sehingga diharapkan setiap pegawai di dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi karena selain terhindar dari perilaku negatif, pegawai tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melakukan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (LPMP) pada tanggal 09 Juli sampai 19 September 2018 di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman bahwa komitmen kerja pegawai masih terlihat rendah. Hal ini di terlihat dari fenomena-fenomena diantaranya: Pertama, sebagian pegawai masih ada berada di luar kantor pada saat jam kerja. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Kedua, sebagian pegawai masih ada yang belum menerima aturan-aturan di dalam organisasi.

Hal ini terlihat dari kurang patuhnya pegawai terhadap peraturan yang telah ada seperti adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor pada hal jam kerja sudah dimulai pukul 08.00 WIB dan pulang lebih dulu sebelum pukul 16.00 WIB. Ketiga, sebagian pegawai masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab. Empat, sebagian pegawai kurang terlibat aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang melibatkan diri pada saat kegiatan rutin kantor seperti apel tiap pagi, senam mingguan, dan wirid yang dilakukan setiap awal bulan. Lima, sebagian pegawai masih ada yang menolak pemberian tugas dan tanggung jawab dari pimpinan. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak mau menerima tugas dengan alasan tidak sanggup mengerjakannya.

Berdasarkan fenomena diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman yang dilihat dari aspek 1) Identifikasi, 2) Keterlibatan, 3) Kepercayaan, 4) Loyalitas, dan 5) Kebanggaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman berjumlah 55 orang.

Dengan jumlah sampel adalah 55 orang pegawai yang pengambilan sampelnya menggunakan pendapat (Arikunto, 2013) jika populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua atau dapat disebut dengan penelitian populasi. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket model skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban dan telah validitas dan reliabilitas, selanjutnya data diolah dengan rumus rata-rata (Mean).

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data mengenai komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek identifikasi pegawai berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 76,91%, komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dalam aspek keterlibatan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 81,23%, komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek kepercayaan berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 78,98%, komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pariaman dalam aspek loyalitas berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 81,91%, komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dalam aspek kebanggaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 81,36%.

Tabel 1
Rekapitulasi Skor Rata-Rata tentang
Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan
Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman

No	Aspek yang diteliti	Skor rata-rata (%)	Kategori
	Identifikasi Pegawai	79,61 %	Cukup
	Keterlibatan Pegawai	81,23%	Baik
	Kepercayaan Pegawai	78,98%	Cukup
	Loyalitas Pegawai	83,29%	Baik
	Kebanggaan Pegawai	81,36%	Baik
	Rata-rata	80,08%	Baik

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman sudah terlaksana dengan baik dilihat dari rata-rata secara keseluruhan yaitu 80,08%. Oleh karena itu pegawai perlu mempertahankan komitmen kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan pembinaan kinerja pegawai oleh pimpinan atasan langsung di Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi pada aspek disiplin pegawai memberikan gambaran yang cukup baik dengan skor rata-rata 79,77% yang berada pada kategori cukup. Hal ini mungkin disebabkan karena pimpinan terkadang masih belum memperhatikan pegawai

yang belum disiplin dan masih jarang dalam mengingatkan kepada pegawai agar dapat mematuhi peraturan-peraturan kantor. Usaha yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan cara pimpinan lebih memperhatikan pegawai terutama pada pegawai yang tingkat disiplinnya masih rendah, seperti melakukan pengawasan dan melakukan tindak lanjut berupa pemberian sanksi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman pada aspek identifikasi memberikan gambaran yang cukup baik dengan skor rata-rata 79,77% yang berada pada kategori cukup. Hal ini mungkin disebabkan karena pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi serta kurang pahami pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, untuk itu pegawai perlu mengenal dan memahami tujuan, visi misi, dan nilai yang ada di dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman pada aspek keterlibatan memberikan gambaran yang baik dengan skor rata-rata 81,23% yang berada pada kategori baik. Oleh karena itu pegawai perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi partisipasi di dalam organisasi terkait dengan pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman pada aspek kepercayaan memberikan gambaran yang cukup dengan skor rata-rata 78,98% yang berada pada kategori cukup. Hal tersebut perlu adanya peningkatan kepercayaan pegawai terhadap nilai, tujuan, serta visi misi yang ada di dalam organisasi. Pegawai juga harus memahami bahwasannya tujuan organisasi tersebut dapat memberikan inspirasi bagi diri sendiri untuk mencapai prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman pada aspek loyalitas memberikan gambaran yang baik dengan skor rata-rata 83,29% yang berada pada kategori baik. Hal tersebut perlu dipertahankan dengan cara setiap pegawai bersedia menerima setiap perintah dan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan juga harus memberikan perhatian kepada setiap pegawai, agar pegawai tersebut merasa menjadi bagian di dalam organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman pada aspek kebanggaan memberikan gambaran yang baik dengan skor rata-rata 81,36% yang berada pada kategori baik. Hal tersebut perlu dipertahankan oleh pegawai dengan cara bekerja dengan baik

dan memberikan gambaran positif kepada masyarakat tentang organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek identifikasi pegawai berada pada kategori cukup baik, hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh sebesar 76,91%, 2) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek keterlibatan pegawai berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh sebesar 81,23, 3) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek kepercayaan pegawai berada pada kategori cukup baik, hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh sebesar 78,98%, 4) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek loyalitas pegawai berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh sebesar 81,91%, 5) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman dilihat dari aspek kebanggaan pegawai berada pada

kategori baik, hal ini dapat dilihat dari persentase yang diperoleh sebesar 81,36%.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman terlaksana dengan baik. Tetapi masih perlu peningkatan lagi bagi kepada kepala dinas diharapkan untuk dapat memberikan contoh berkomitmen dalam bekerja agar tujuan-tujuan dari organisasi dapat terlaksana dengan baik, 2) bagi pegawai harus lebih meningkatkan komitmen kerja di dalam organisasi, baik dari aspek identifikasi, keterlibatan, kepercayaan, loyalitas, dan kebanggaan dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Judge, Robbin dan. 2014. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Sakemba Empat.
- Malayu, Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.