

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI ASN DI DINAS PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN SIDOARJO

Renna Dwi Irfianti¹, I Made Bagus Dwiarta²

dwiirfanti13@gmail.com

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisa adakah Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja pegawai ASN di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo. Pendekatan yang dipakai yakni kuantitatif deskriptif serta populasi dalam penelitian ini 135 pegawai dan sampel yang digunakan yakni sebanyak 135 pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo. Sesuai hasil statistik diperoleh hasil t-hitung Motivasi 2,082 & signifikansi $0,039 < 0,05$. Diperoleh t-hitung Loyalitas 3,167 & signifikansi $0,002 < 0,05$. Diperoleh t-hitung Komitmen Organisasi 2,874 & signifikansi $0,005 < 0,05$. Didapatkan hasil f-hitung 9,542 & signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya secara uji-t & uji-f terbukti terdapat pengaruh Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi secara signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja pegawai ASN di Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

Kata kunci : Motivasi, Loyalitas, Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan atau pengusaha maupun instansi lembaga juga merasakan dampak hadirnya pandemi Covid-19. Peristiwa ini, mengharuskan pemerintah untuk memberikan peraturan pada sistem kerja seluruh perusahaan di Indonesia tidak terkecuali kantor instansi pemerintahan juga. Untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19. Dimana pada peraturan tersebut mengatur juga tentang pelaksanaan Work From Office (WFO) untuk pegawai ASN untuk mengutamakan protokol kesehatan bersamaan dengan jumlah pegawai yang minimum.

Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut serta himbauan dari Bupati untuk seluruh ASN di Kantor Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo berusaha dengan baik untuk mengikuti seluruh peraturan pemerintah guna untuk memutus rantai penularan Covid-19. Namun ASN juga berusaha beradaptasi dengan sistem kerja New Normal agar tetap bisa memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Bagi para pegawai negeri sipil (PNS), pemerintah kemudian menghadirkan beberapa fasilitas tambahan seperti pemasukan yang tidak termasuk dalam gaji pokok maupun tunjangan selama pandemi berlangsung.

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini ialah ilmu serta teknologi yang dapat mengelola penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi.

Motivasi pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pemerintah semakin maju dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, manusia cenderung bertindak karena kepentingan diri sendiri atau di luar kepentingan diri sendiri. Pekerjaan karyawan dengan motivasi yang kuat untuk bekerja dan mendukung keterampilan dan pengetahuan sangat penting. Artinya, salah satu faktor yang mengatur berhasil tidaknya perusahaan ialah motivasi karyawan. Motivasi sebagai suatu bentuk penyebab yang mampu mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu aktivitas dalam tujuan mencapai kepuasan yang dicari. Oleh karena itu, termotivasinya seseorang akan membuat dirinya mengerjakan sebuah upaya yang lebih besar dalam rangka meraih kepuasan tersebut.

Loyalitas pegawai juga akan ditentukan oleh derajat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen tersebut akan mencerminkan tingkat keseriusan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karena memberi banyak perhatian akan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Komitmen organisasi merupakan persaingan global yang intensif dan memerlukan ketanggapan, akan memberi motivasi pada komitmen organisasi ataupun komitmen pegawai, membangun kesetiaan pegawai untuk menciptakan sintesis dari tujuan pegawai dan organisasi atau perusahaan sehingga pegawai mau melakukan pekerjaan, seolah mereka memiliki pemerintahan atau bidang organisasi. Semangat kerja adalah ruang lingkup lingkungan kerja.

Lingkungan kerja pemerintah perlu dicermati karena lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan pegawai dan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menghadirkan kenyamanan bagi pegawai saat melakukan pekerjaannya yang berpengaruh meningkatkan semangat kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik ataupun merugikan, tentu saja karyawan akan merasa kurang nyaman dan kurang bersemangat dalam bekerja yang dihasilkan akan menurun. Faktor-faktor yang memberikan pengaruh motivasi karyawan berkaitan dengan kinerja individu, misalnya: gaji, promosi, pencapaian hingga tujuan yang tidak tercapai dll. Sedangkan, faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada semangat karyawan berhubungan pada lingkungan kerja keseluruhan, mencakup pengawasan, penghargaan dan pengakuan, kepuasan kerja, iklim kerja. Motivasi yang menyempurnakan dalam peningkatan semangat karyawan. Sedangkan semangat merupakan salah satu faktor yang menentukan motivasi, yakni faktor yang mempengaruhi motivasi seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Dijelaskan riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, akan halnya populasi dalam penelitian ini 135 pegawai dan sampel yang digunakan yakni sebanyak 135 pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kabupaten Sidoarjo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sesuai hasil uji statistik telah terbukti seluruh item telah valid. Sehingga layak untuk lanjut ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi(X1)	0.972	0,6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.902	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0.957	0,6	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.901	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Sesuai hasil tabel diatas terbukti data telah reliabel, didapatkan seluruh alpha cronbach > ,06.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Sesuai hasil statistik, telah terbukti data berdistribusi normal. Didapatkan signifikansi 0,200 ($0,200 > 0,05$).

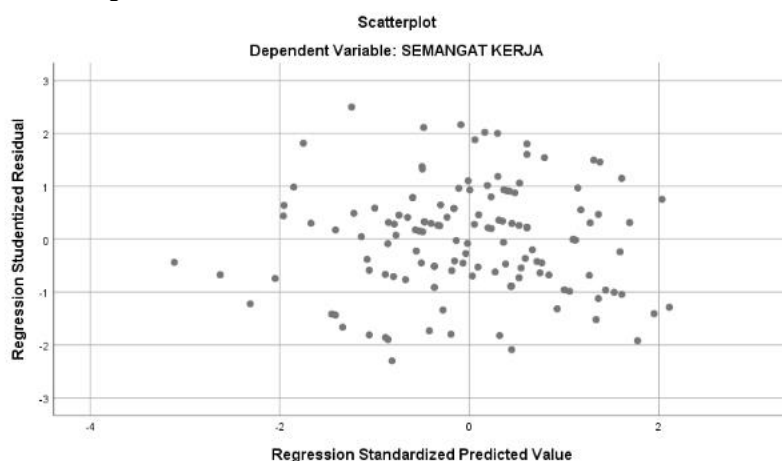
2. Uji Multikolnieritas

Hasil dari uji multikolonieritas, diketahui nilai VIF dalam variabel motivasi sebanyak 1,066 ($1,066 < 10$), variabel loyalitas sebesar 1,072 ($1,072 < 10$) dan variabel komitmen organisasi sebanyak 1,006 ($1,006 < 10$). Sesuai hasil tabel di atas sudah terbukti data terbebas oleh gangguan multikolineritas.

3. Uji Autokorelasi

Sesuai hasil yang sudah terbukti data terbebas oleh gangguan autokorelasi, sebab DW (*Durbin-Watson*) sebanyak 1,718. Bahwasanya nilai tersebut hadir antara nilai 1,55 hingga 2,46.

4. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1.
Uji Heterokedastisitas

Sesuai gambar diatas telah terbukti data terbebas dari adanya gangguan heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Akan halnya persamaan regresi berganda bisa dirumuskan sebagai berikut :
$$Y = 8,284 + 0,102X_1 + 0,383X_2 + 0,201X_3 + e$$

Didapatkan konstanta 8,284. Dengan demikian motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi sama dengan nol, sehingga nilai variabel semangat kerja menjadisebanyak 8,284. Untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi sebanyak 0,102. Nilai motivasi bertanda positif menggambarkan pengaruh dengan arah yang sama. Berarti jikalau variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan menemui peningkatan sebesar 0,102. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel fidelity adalah 0,383. Menunjukkan besar pengaruh variabel loyalitas terhadap semangat kerja. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebanyak 0,201. Memperlihatkan besaran pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Nilai komitmen organisasi bertanda positif menggambarkan pengaruh. Berarti jikalau variabel komitmen organisasi menemui kenaikan satu satuan, maka nilai semangat kerja akan menemui peningkatan sebanyak 0,201.

Uji Determinasi

Didapatkan hasil 0,179. Artinya Hal tersebut menunjukkan bahwasanya variabel motivasi, loyalitas serta komitmen organisasi mampu memberi pengaruh pada variabel semangat kerja sebanyak 17,9%, sementara sisanya diberikan pengaruh oleh variabel bebas lainnya.

Uji Hipotesis

1. Uji-t

Didapatkan nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 2,082 dengan nilai signifikan sebesar 0,039. Dimana nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Sedangkan didapatkan nilai t-hitung variabel loyalitas sebesar 3,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Dimana nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan hasil demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, dengan artian loyalitas memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

Sedangkan didapatkan nilai t-hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,874 dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dimana nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan hipotesis diterima, dengan artian komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja

2. Uji-F

Didapatkan hasil nilai F-hitung sebesar 9,542 dengan nilai signifikan yaitu 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan Hipotesis diterima yang berarti motivasi, loyalitas serta komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

CONCLUSION

Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.
2. Loyalitas memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.
3. Komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil yang didapatkan dalam pengujian menggunakan uji-t memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya,
4. Motivasi, loyalitas dan komitmen organisasi dengan simultan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil diperoleh berdasar pengujian dalam uji-F memperoleh nilai signifikan sebesar $< 0,05$, dari hasil tersebut dapatlah disimpulkan bahwasanya hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti kebenarannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti telah berupaya dalam melakukan penelitian ini, tetapi tentu saja penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya adalah responden terkadang tidak mengisi jawaban kuesioner menyesuaikan dengan kenyataan sesungguhnya dan faktor-faktor yang memberikan pengaruh semangat kerja terbatas, hanyalah tiga variabel yakni motivasi, loyalitas dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

<https://money.kompas.com/read/2020/08/24/081647526/tambahan-pemasukan-pns-selama-pandemi-gaji-ke-13-hingga-uang-pulsa?page=all>

<https://www.brankaspedia.com/2020/07/perbedaan-motivasi-dan-semangat.html>

Dinas Pertanian,Perkebunan,Perternakan Kabupaten Sidoarjo.

Sumber Buku Dr. Muhammad Busro, (2018) Sumber Daya Manusia

Sumber e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

Susilo. 2009. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kab. Pati.

Aristarkus Didimus Rumpak, Msi. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute

- Putu Irma Yunita. 2017. "Membangun Komitmen dalam Organisasi: Peran Motivasi dan Stress Dalam Sebuah Konflik Kerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2. No. 2
- Panca Dharma Pasaribu. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru." *JOM FISIP* Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
- Tinton Ramadhan (2017). "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362
- Sambung, Roby, Armanu Thoyib, Eka Afnan Troena, Surachman. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen Terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangkaraya)." *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 1, 2012
- Agus Wahyudi. 2017. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Indomobil Nissan Datsun Jember)".
- Zainuddin.2020.SE.MM."Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Berlian Jaya Nusantara Jakarta".
- Darmati,Arum, Arum : lina Nur Hidayati, Dyna Herlina S. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Citizenzhip Behavior: Studi pada Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta."
- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rindyantama Juni Astuti. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)*. *Journal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* Vol 8 No 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmat Gunawan, Sudarijati, Perismawati Harefa. 2019. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ros Catering Tajur Bogor*. *Jurnal Visionida*, Volume 5 nomor 2