

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

(Studi Kasus : Puskesmas Kota Agung, Kabupaten Tanggamus)

Sutisna Subur^{1*}, Ahiruddin¹, David Ariswandy¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: sustinasubur07@gmail.com

Abstrak.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan komitmen organisasi di lingkungan Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus adalah pegawai kurang memiliki komitmen untuk mempertahankan keberadaannya sebagai bagian dari instansi, hal ini terlihat dari tingkat mutasi pegawai ke instansi lain cukup tinggi. Persoalan lainnya adalah terkait insentif, Hal ini menimbulkan asumsi bahwa insentif yang diterima setiap pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang semestinya dan menimbulkan rasa tidak adil antara pegawai yang bekerja penuh selama satu bulan dengan pegawai yang sering berada di luar kantor pada saat jam kerja berlangsung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh komitmen organisasi dan insentif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 63 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 41,7 persen. Insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 10,8 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 48,5 persen, sedangkan sisanya sebesar 51,5 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Insentif, Produktivitas Kerja Pegawai

Abstract.

The phenomenon that occurs related to organizational commitment in the Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus is that employees lack the commitment to maintain their existence as part of an agency, this can be seen from the high rate of employee transfer to other agencies. Another problem is related to incentives. This raises the assumption that the incentives received by each employee are not in accordance with the proper workload and creates a feeling of unfairness between employees who work full time for one month and employees who are often out of the office during working hours. The purpose of this study was to determine the influence of organizational commitment and incentives on employee productivity. The hypothesis in this study is that there is an influence of organizational commitment and incentives either partially or simultaneously on employee work productivity. The sample in this study amounted to 63 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that organizational commitment partially has a positive influence on work productivity with a contribution of 41.7 percent. Incentives have a positive influence on work productivity with a contribution of 10.8 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that organizational commitment and incentives together have a positive influence on work productivity with a contribution of 48.5 percent, while the remaining 51.5 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Organizational Commitment, Incentives, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Organisasi dapat beroperasi dengan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada didalamnya berjalan dengan baik, di samping itu faktor penunjang juga harus tersedia dan memenuhi persyaratan. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi lajunya perputaran roda organisasi, namun faktor terpenting yang dapat mendukung jalannya organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) atau pegawai.

Pegawai mempunyai peran penting karena merupakan motor penggerak dalam menentukan eksistensi dan keberhasilan organisasinya, sebab tujuan organisasi dapat tercapai apabila SDM yang melakukan pekerjaan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Jika SDM kurang terampil maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan maksimal, walaupun didukung dengan sumber daya lainnya yang berlebihan. Inilah yang membuktikan bahwa pegawai merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dengan segala kompleksitasnya secara menyeluruh.

Setiap organisasi pastilah memiliki tujuan dan sasaran untuk dicapai, dimana hal itu akan sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, maupun teknis operasional. Oleh karena itu, seharusnya sumber daya manusia (SDM) mendapatkan perhatian yang serius dari unsur pimpinan organisasi. Kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM, mulai dari proses penarikan, penempatan, pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dan strategis bagi keberlangsungan dan eksistensi organisasi.

Organisasi menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya untuk dapat menunjang kelancaran kegiatan, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun setiap pegawai memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang

selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total.

Upaya optimalisasi produktivitas kerja pegawai juga dapat ditempuh dengan beberapa cara lain, yaitu melalui pemberian motivasi melalui pemberian kompensasi berdasarkan beban kerja yang dimiliki. Peraturan Pemerintah nomor 26 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil telah mengatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk penghasilan yang lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan.

Kompensasi dalam bentuk insentif diperlukan model pengukuran prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan pengukuran prestasi kerja yang dikaitkan dengan produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan motivasi untuk memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Secara faktual penentuan insentif Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tanggamus masih dilakukan melalui sistem pengukuran kehadiran (presensi), hal ini menimbulkan kendala dimana keakuratan data masih tidak dapat dipertanggungjawabkan manakala pengukuran tersebut belum mencakup kontrol terhadap output dari pemanfaatan jam kerja pada masing-masing pegawai.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Komitmen organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Kota Agung Kabupaten Tanggamus. Variabel penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) dan Produktivitas kerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai pada Puskesmas Kota Agung Kabupaten Tanggamus sebanyak 63 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 63 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) dan Produktivitas kerja pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) dan Produktivitas kerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) dan Produktivitas kerja pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) dan Produktivitas kerja pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungsi (X2) terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.327	10.145		1.412	.163
X ₁	.600	.088	.617	6.787	.000
X ₂	.238	.083	.262	2.880	.005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai koefisien regresi $X_1 = 0,600$ dan koefisien regresi $X_2 = 0,238$ dengan konstanta 14,327. Maka terbentuk persamaan: $Y=14,327+0,600X_1+0,238X_2$. Hal ini memberikan makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,600 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel insentif sebesar satu point, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,238 point. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,600$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,238$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi lebih besar atau dominan dibandingkan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,600$ dan koefisien regresi $X_2 = 0,238$ dengan konstanta 14,327. Maka terbentuk persamaan: $Y=14,327+0,600X_1+0,238X_2$. Hal ini memberikan makna setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,600 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel insentif sebesar satu point, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,238 point. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,600$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,238$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi lebih besar atau dominan dibandingkan insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara serempak komitmen organisasi dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 29,658 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3.24. Nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus.

Nilai R Square sebesar 0.485 artinya sebesar 48,5% variasi perubahan variabel terikat produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas komitmen organisasi dan insentif secara bersama-sama (simultan) sedangkan sisanya sebesar 51,5 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas maka arah positif ketergantungan variabel komitmen organisasi dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja secara empiris sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agitia dan Irmadiani (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Kontribusi komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar 41,7%. Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Besaran kontribusi pengaruh insentif adalah sebesar 10,8%. Komitmen organisasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Kotaagung Kabupaten Tanggamus. Besaran kontribusi pengaruh komitmen organisasi dan insentif secara simultan adalah sebesar 48,5%

DAFTAR PUSTAKA

Agitia, Muhammad Whisnu. Irmadiani, Nadia Dwi. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). CiDEA Journal Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang Vol.1, No.1 Juni 2022.

- Calista, Avissa. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)* Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Semangat Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jannah, Andi Siti Raodahtul. Jumady, Edy. 2020. Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makassar. *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen* Vol.7 No.2 Juli 2020
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies*, 22, 1–16.
- Muchtar, Wulandari. Produktivitas kerja pegawai ASN Dalam Menjalankan Insentif (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202
- Nurlaili, Nurlaili. Sitompul, Dahrul Efendi. Efendra, Elia. Tarigan, Fatmawati. Hermansyah, Hermansyah. 2021. Insentif, Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Belawan Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan. *Jurnal Tijarah, Universitas Islam Sumatera Utara*, Volume 1 No. 21 Tahun 2021.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sudarman, Enjang. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Jurnal SMART-Study & Management Research* Vol XV, No. 1.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. Wardhani. 2019. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Uno, B Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.