

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENYULUH
KELUARGA BERENCANA PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK
DAN KELUARGA BERENCANA (BKKBN) KAB. MANDAILING NATAL**

Oleh

Agustalinda Nora Lubis

agustalinda1408@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi UGN Padangsidempuan

Abstrak

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisa Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal dan Untuk menguji dan menginterpretasikan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal. Metode penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih menekankan fenomena-fenomena objektif, dan maksimalisasi objektivitas, metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX$. $Y = 11.245 + 0,459X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: $a = 11.245$ menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Penyuluh sebesar 11.245. $b = 0,459$ menunjukkan peningkatan Kinerja Penyuluh, akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,459. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 5.767 sedangkan nilai t tabel adalah 1,665. Maka nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5.767 > 1,665$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal. Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.302. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Penyuluh sebesar 30,2% sedangkan sisanya ($100\% - 30,2\% = 69,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal Positif tetapi tidak Signifikan.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kinerja Penyuluh*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai 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 sangat loyal terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri.

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, absensi, komitmen, dan pergantian karyawan. Faktor pembentuk variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah menurut Robbins dan Judge (2009) terbagi menjadi tiga, yaitu 1) affective commitment, 2) continuance commitment dan 3) normative commitment. Affective commitment merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan akan nilai-nilainya. Continuance commitment merupakan nilai ekonomi yang dirasakan bila bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Normative commitment merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan moral atau etis.

Mathis dan Jackson (2011:81) Kinerja (*Performance Appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu dan rencana atau sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur Abdullah, (2014:146). Dengan demikian dipandang perlu adanya penelitian lanjutan khususnya pada penyuluh pegawai BKKBN di Kabupaten Mandailing Natal. Alasan memilih objek ini

karena BKKBN di Kabupaten Mandailing Natal tepat dalam penerapan melakukan komitmen organisasi terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di BKKBN Kabupaten Mandailing Natal secara umum terjadi adalah komitmen organisasional pada setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu organisasi karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, kemudian beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam perusahaan tersebut karena dia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan kantor akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di kantor tersebut. Sehingga masalah komitmen organisasional perlu adanya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan keadilan organisasional agar dari hasil penelitian tersebut dapat memberikan solusi empiris tentang fenomena tersebut. Sehingga proses dalam menciptakan komitmen organisasional adalah persepsi keadilan.

Penelitian ini bermaksud mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) BKKBN Kabupaten Mandailing Natal, dengan tujuan untuk memberikan penilaian komprehensif terkait kaitan antara komitmen organisasional terhadap kinerja Penyuluh. Berdasarkan latar belakang diatas yang telah penulis jelaskan, maka peneliti tertarik untuk membahas dan menganalisisnya dengan melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan permasalahan penelitian agar fokus dalam melakukan penelitian yaitu:

Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal?

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini tetap focus pada rumusan masalah yang telah dibuat serta mengingat kemampuan peneliti yang masih terbatas maka penulis membatasi masalah hanya meneliti pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis deskripsikan di atas, Maka penelitian ini memiliki beberapa tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.
2. Untuk menguji dan menginterpretasikan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

a. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah referensi dalam bentuk informasi dan pengetahuan, terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan Komitmen organisasi dan Kinerja pegawai sebagai upaya peningkatan khazanah keilmuan.

b. Bagi Instansi

Diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kontribusi bagi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal tentang Langkah-langkah strategis dalam meningkatkan mutu Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana terhadap pelayanan masyarakat yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang dalam bidang pembahasan yang sama, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi mahasiswa-mahasiswi lainnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2009), mendefinisikan komitmen sebagai tingkat sampai mana seorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Buchanan (1974), memandang komitmen sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya. Menurut Robbins (2009), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah sikap sejauh mana pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya yang diungkapkan melalui sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

2.2 Kinerja Penyuluh

2.2.1 Pengertian Kinerja

Defenisi kinerja di defenisikan sebagai sesuatu hal yang di dapatkan dalam suatu organisasi yang di mana di dalam orgaisasi tersebut itu bersifat *profit oriented* dan *non profit orieted* yang didapatkan dalam jangka waktu satu periode irham fahmi (2011:6) secara lebih tegas baron dalam irham fahmi (2011:6), mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hasil hubunnganyang terkait kuat atau bersangkutan kuat dengan untuk mendapatkanhasil tujuanyang jelas (strategis) dalam satu ruang lingkup orgaisasi untuk kepuasan yang menerimadan memberikan satu hal atau bahkan hal tentang konstribusi yang bersifat ekonomis. Bastian menyatakan hal berada

atau di paparka dalam perumusan skema strategis fokuskan dalam pencapaian sasaran hal yang terkait dengan tujuan dan visi misi organisasi tersebut dengan terkait dengan tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program alam bentuk konsep kinerja diartikan sebagai konsep penggambaran atau gambaran tentang kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang telah dikembangkan dari latar belakang masalah dan pemikiran-pemikiran teoritis yang digunakan untuk konsep menganalisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul Sugiono, (2013). Berdasarkan uraian maka penulis merumuskan hipotesis yaitu: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif lebih menekankan fenomena-fenomena objektif, dan maksimalisasi objektivitas, metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Berdasarkan permasalahan yang dibahas peneliti menggunakan pendekatan penelitian

kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *cause and effect*. Penelitian *cause and effect* adalah hubungan sebab akibat, bila X maka Y.

3.2 Tempat dan waktu penelitian

3.2.1 Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal yang beralamat di Jalan. Willem Iskandar, Dalam Lidang Panyabungan, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu

Dalam melakukan observasi, pengumpulan data, dan analisis data, Penelitian direncanakan ini dimulai bulan April 2022 sampai dengan Selesai. Dan akan diperbaharui apabila nantinya ditemukan kendala dilapangan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden

yang merupakan sumber informasi untuk memperoleh jawaban mengenai permasalahan di dalam penelitian ini. Data sekunder adalah data yang penulis dapat dari pihak ketiga secara langsung, dalam bentuk laporan, catatan, dan dokumen melalui kantor. Tempat penelitian, seta melalui studi, melalui kepastakaan, peraturan Perundang-undangan dan buku-buku yang relevan lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, baik berupa manusia, benda, peristiwa maupun gejala yang terjadi. Populasi ini sangat penting karena hal ini merupakan variabel yang diperlukan untuk memecahkan masalah sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Populasi ini sangat penting sebab dengan mengetahui populasi maka dapat ditetapkan pengambilan data yang diperlukan. Maka populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal yang berjumlah 79 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti yang ditetapkan sebagai representasi dari keseluruhan subjek penelitian. Menurut Arikunto (2005) yaitu: Apabila subjeknya kurang dari 100 (seratus), lebih baik diambil semua. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mengambil seluruh dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu 79 orang Pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh berbagai informasi yang dapat membantu dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung objek dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal yang digunakan dalam memperoleh data dan informasi adalah:

- a. Wawancara, dalam hal ini penulis secara langsung mengadakan wawancara dengan pegawai yang bekerja pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal yang dianggap lebih mengetahui informasi yang dibutuhkan.
- b. Observasi, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung kegiatan yang dilakukan.
- c. Angket/Kuesioner, teknik ini dilakukan dengan cara menyebar angket/kuesioner kepada responden.

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2005) merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan

itu menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Karena pada dasarnya kegiatan pengumpulan data adalah kegiatan untuk melakukan pengukuran terhadap data mana yang sesuai dan mana yang tidak sesuai. Dengan kata lain alat ukur ini sangat penting untuk mencari data dengan cara membatasi kebenaran dan ketetapan indikator variabel yang sudah ditetapkan dari data di lapangan, sehingga data yang terkumpul adalah sesuai dengan masalah dan tidak meluas. Data kuesioner,

merupakan salah satu instrumen penelitian yang mengajukan lembaran pertanyaan kepada responden. Untuk mengukur variabel ini, digunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert pada item-item pertanyaan. Pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lainnya, perbedaan ini nampak pada pemberian bobot dengan menggunakan skala likert oleh Sugiyono (2013), sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala likert

Bobot	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (RR)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Defenisi Konsep dan Operasional

Variabel dalam penelitian diukur menggunakan indikator-indikator yang secara operasional terdiri digambarkan seperti di bawah ini:

Tabel 3.2 Defenisi Konsep dan Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X)	Sikap sejauh mana pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya yang diungkapkan melalui sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Normative commitment</i> 3. Komitmen berkesinambungan 4. Komitmen terpadu 5. Komitmen terkontrol 	Likert
Kinerja Penyuluh (Y)	Penampilan hasil kerja pegawai ditinjau dari segi kuantitas dan kualitas konsep kinerja dapat di lihat dapat kita tinjau atau diliat secara bersama dalam penampilan seseorang baik itu idividu atau kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas dari Hasil 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 	Likert

3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan menggunakan *software IBM SPSS 30 for windows* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaannya valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pertanyaan reliabel
- b. Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak reliabel

Dalam output SPSS, analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai *corrected item-total correlation* dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya adalah 0,30. Sehingga nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30 menunjukkan item yang valid/sahih. Uji reliabilitas dalam penelitian ini pengukuran konsistensi tanggapan responden menggunakan koefisien *alpha cronbach*. Ambang batas koefisien alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah $> 0,6$.

3.8 Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independent. Adapun rumusan analisis regresi linear sederhana menurut Alghifari (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = variabel independent

Y = variabel dependent

a = konstanta, perpotongan garis pada sumbu Y

b = koefisien regresi

Sedangkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien korelasi variabel independent terhadap variabel dependen maka dapat menggunakan uji statistik diantaranya:

1. Analisis koefisien determinasi (R^2)

Menurut Arikunto (2005) yaitu: “Metode yang baik adalah metode yang meminimumkan residual berarti variasi variabel independent dapat menerangkan variabel dependennya sehingga diperoleh korelasi yang tinggi antara variabel dependen dan variabel independent.” Akan tetapi ada kalanya dalam penggunaan koefisien determinasi terjadi bisa terhadap satu variabel independent yang dimasukkan dalam metode. Setiap tambahan satu variabel independent akan menyebabkan peningkatan R^2 , tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (memiliki nilai t yang signifikan). Menurut Sugiono (2013) analisis koefisien determinasi atau disingkat K_d yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

2. Uji Statistik t

Uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua [variabel](#) bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah variabel independent dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara nyata. Untuk mengkaji pengaruh variabel independent terhadap dependen secara individu dapat dilihat hipotesis berikut: Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima (signifikan) dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima (tidak signifikan). Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, dimana tingkat signifikan yang digunakan yaitu 5%.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode regresi yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji Regresi linear sederhana pada intinya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas.

2. Menguji hipotesis karakteristik dependensi
3. Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkaun sample.

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh variable dependen terhadap independent dari analisis data Regresi Linier Sederhana didapatkan nilai koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.245	1.619	6.945	.000
	X= Komitmen Organisasi	.459	.080	.549	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Penyuluh

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 yang diperoleh dari hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.245 + 0,459X$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a = 11.245 menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi konstan atau X = 0, maka Kinerja Penyuluh sebesar 11.245.
- b = 0,459 menunjukkan peningkatan Kinerja Penyuluh, akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,459.

4.1.2 Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui kualitas keberartian regresi antara tiap-tiap variabel bebas (X) terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif atau tidak terhadap Kinerja Penyuluh. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 yaitu:

- a. Jika nilai t hitung > t tabel maka H0 ditolak, artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh.
- b. Jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh.

Tabel 4.6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.245	1.619	6.945	.000
	X= Komitmen Organisasi	.459	.080	.549	.000

a. Dependent Variable: Y= Kinerja Penyuluh

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 5.767 sedangkan nilai t tabel adalah 1,665. Maka nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5.767 > 1,665$. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak. Jadi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada [regresi linear](#) sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan [varians](#) dari variabel terikatnya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.8
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.293	1.979

a. Predictors: (Constant), X= Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Y= Kinerja Penyuluh

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.302. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Penyuluh sebesar 30,2% sedangkan sisanya ($100\% - 30,2\% = 69,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pada

Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal Positif tetapi tidak Signifikan.

4.2 Pembahasan

Penyuluh dengan *affective commitment* yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan yang komitmennya lebih rendah. Kemudian penyuluh yang *continuance commitmentnya* tinggi akan berpengaruh

terhadap kinerjanya karena merasa membutuhkan organisasi tersebut. Lalu, untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, penyuluh akan berusaha bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh sistem pemberian tunjangan di lingkungan BKKBN. Hal ini sesuai dengan teori komitmen organisasi yaitu karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki dampak terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya.

Kemudian komitmen organisasi juga merupakan refleksi loyalitas pegawai dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang pegawai mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Komitmen organisasi pada penyuluh BkkbnN sudah sesuai dimana penyuluh memiliki motivasi dan telah merasa nyaman dalam bekerja karena bila tercapai kepuasan yang berkaitan dengan penggajian yang adil terhadap tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, kebijakan promosi yang wajar maka akan meningkatkan kinerja. Selain itu penyuluh yang memiliki komitmen afektif akan merasakan adanya ikatan dengan organisasi karena hal-hal dirasakan sendiri oleh penyuluh, bukan dari luar seperti halnya komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan, sehingga ada dorongan untuk meningkatkan tanggung jawab dalam kinerja.

Karakteristik dan pengalaman yang dibawa seseorang ke dalam organisasi dapat memprediksikan bagaimana komitmen mereka terhadap organisasi. Pengalaman kerja yang baik dan didukung oleh sejarah kerja yang baik diperusahaan yang lama bisa saja pengalaman kerja di organisasi yang sudah terjalin dan baik dan memberikan kenyamanan psikologis, membuat seseorang terbiasa dengan apa yang menjadi pekerjaannya, dan betah bekerja di organisasi tersebut sehingga akan membuat komitmennya terhadap organisasi semakin tinggi. Komitmen berkelanjutan terkait dengan tiga penyebab, yaitu karakteristik pribadi, investasi, dan alternatif. Investasi yang dimaksud disini misalnya waktu, uang, atau usaha. Pegawai yang merasa telah berkorban maupun mengeluarkan banyak waktu, usaha dan uang untuk kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Kemudian terkait faktor alternatif, Pegawai yang merasa tidak memiliki alternative kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan bayaran yang lebih tinggi, akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

Komitmen normatif terdiri dari norma-norma tertanam di dalam diri seseorang, sejak kecil sebelum berada di dalam suatu organisasi, sampai ketika seseorang berada dan bekerja di dalam organisasi (penanaman lewat keluarga, teman sepermainan, dan proses sosialisasi di lingkungan lainnya). Komitmen normatif akan semakin dapat diperkuat dengan adanya kontak psikologis antara Pegawai dan organisasi. Kontrak psikologis adalah kepercayaan yang seseorang miliki mengenai suatu pertukaran antara Pegawai dan organisasi sehingga mempengaruhi rasa memiliki kewajiban kepada organisasi. Sementara itu jika organisasi menanamkan suatu norma atau keyakinan pada Pegawainya bahwa organisasi mengharapakan loyalitas, maka Pegawai juga akan menunjukkan komitmen normatif

yang tinggi lewat penanaman tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik agar pekerjaan dalam organisasi bisa tercapai secara maksimal maka sangat diperlukan komitmen Organisasi dalam instansi. Untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal maka perlu dikembangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja yaitu Komitmen Organisasi (Afektif, Berkelanjutan dan Normatif).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = a + bX$. $Y = 11.245 + 0,459X$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: $a = 11.245$ menunjukkan bahwa jika Komitmen Organisasi konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Penyuluh sebesar 11.245. $b = 0,459$ menunjukkan peningkatan Kinerja Penyuluh, akan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,459.
2. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh 0,000. Nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai t hitung 5,767 sedangkan nilai t tabel adalah 1,665. Maka nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,767 > 1,665$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Jadi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal.

3. Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.302. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Penyuluh sebesar 30,2% sedangkan sisanya ($100\% - 30,2\% = 69,8\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau tidak dibahas dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Penyuluh Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (BKKBN) Kabupaten Mandailing Natal Positif tetapi tidak Signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan dari hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi Perlu ditingkatkan karena Komitmen Organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah sikap sejauh mana pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya yang diungkapkan melalui sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.
2. Demi mencapai tujuan pimpinan harus selalu memberikan semangat kepada bawahannya agar tidak lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang berbeda atau dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki

pengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai, juga disarankan untuk objek penelitian ditempat yang berbeda agar hasil penelitian lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari. (2009). *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. Administrative Science Quarterly. 27, 1-14.
- Bateman, T.S., & Strasser, S. (1984). *A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment*. The Academy of Management Journal. 27 (1): 95-112.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. Administrative Science Quarterly, Vol. 19, 533-546.
- Chughtai, Aamir Ali dan Zafar, Sohail. (2006). *Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers*. Applied H.R.M. Research. Vol. 11(1), 39-64.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen kinerja teori dan Aplikasi*. ALFABETA
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. PT. Edisi Revisi. Rafika Aditama, Bandung.
- Mathis, R.L., dan Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Dan Kedua, Alih Bahasa: Bayu Brawira, Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Sedaramayanti, 2011. *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachmawati. S. R. 2009. *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Kabupaten Sukoharjo"*. Skripsi Tidak Dipublikasikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins SP, dan Judge, 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Susilo M.A (2012), *"manajemen kinerja dan kompensasi konsep dasar manajemen kinerja"* Brawijaya (2012)