

PENGARUH FAKTOR MOTIVASI DAN FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA UNIT PENGELOLA KEUANGAN (UPK) PADA PROGRAM PNPM MANDIRI PERKOTAAN DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH TAHUN 2016

Fathurrahman

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Al-Azhar

Email : fathurrahmanmaks@gmail.com

Abstract,

This study aims to determine the effect of organizational commitment and motivation on the performance of Board Members of the Community Self-Reliance (BKM) on PNPM Mandiri program in the city of Mataram. This study was a quantitative research with the formulation of the problem is associative, that is a question of research that is to question the relationship between two or more variables. This study can be regarded as causal research, which is to look at the relationship of several variables is uncertain. Analysis of data using linear regression analysis. Population in this study is 556 people and the sample used is 85 persons. The results of this study indicate that organizational commitment and motivation had positive effect on the performance of limbs community self-reliance in the program of PNPM Mandiri in the city of Mataram.

Keywords: *Organizational Commitment, Motivation, Performance of UPK, PNPM Mandiri*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Stoner dalam Arnia (2001) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu fungsi kerja atau aktivitas selama periode tertentu yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Peningkatan kinerja tidak bisa dilepaskan dari nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Dalam peningkatan kinerja itu, manajemen harus melihat sumber daya manusia organisasi sebagai manusia seutuhnya yaitu manusia yang memiliki harapan, kecemasan, dan aspirasi. Artinya dalam proses mendorong karyawan secara optimal, tidak cukup hanya membangun kemampuan dan memberinya peluang untuk berbuat, karena peningkatan kinerja juga berkaitan dengan nilai, yaitu nilai dimana dalam suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawai, yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dimana pada akhirnya karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja yang meliputi, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, kinerjanya lebih bergantung pada kinerja dari individu tenaga kerja. Begitu pula Anoraga (2004) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: Motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Alwi : 2001).

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan output yang dihasilkan karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas

pelayanan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasi kerjanya. Komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, Irefin (2014) dalam penelitiannya membahas Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi, memperlihatkan bahwa hubungan yang cukup kuat antara komitmen karyawan dan kinerja organisasi; Ada juga hubungan yang sangat kuat antara komitmen karyawan dan omset karyawan, beberapa rekomendasi yang dibuat adalah bahwa: Manajemen harus mempekerjakan karyawan yang cenderung terkait dengan organisasi; Manajemen harus membuat tugas yang jelas dan realistis dan preview organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, apabila setiap orang dalam suatu organisasi merasakan bahwa prinsip yang mendasari tindakan dan perilaku sesuai dengan pandangan hidupnya, tidak menyimpang dari prinsip pribadinya, ia akan bekerja dengan baik. Apabila mereka merasakan bahwa pandangan hidupnya, cita-citanya akan mendapat tempat yang sesuai di dalam suatu organisasi di mana dia bekerja, juga dapat memahami maksud, tujuan dan ruang lingkup kegiatan dalam perusahaan, maka mereka akan selalu terdorong untuk bekerja lebih baik, karena menyadari bahwa apa yang bermanfaat bagi organisasi juga bermanfaat bagi dirinya. Apa yang didambakan bagi masa depannya dapat dipenuhi oleh organisasi di mana dia bekerja, sehingga akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Fenomena kinerja karyawan yang dikaitkan dengan komitmen organisasi dengan motivasi kerja di temui pada organisasi Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan (PNPM) dilaksanakan sejak tahun 1999 sebagai suatu upaya pemerintah untuk membangun kemandirian masyarakat dan pemerintah daerah dalam menanggulangi kemiskinan secara berkelanjutan. Program ini sangat strategis karena menyiapkan landasan kemandirian masyarakat berupa lembaga kepemimpinan masyarakat yang representatif, mengakar dan kondusif bagi perkembangan modal sosial (*socialcapital*) masyarakat di masa mendatang serta menyiapkan program masyarakat jangka menengah dalam penanggulangan kemiskinan yang menjadi pengikat dalam kemitraan masyarakat dengan pemerintah daerah dan kelompok peduli setempat.

Unit Pengelola Keuangan (UPK) merupakan unit dari Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) yang bertugas memberikan pelayanan dana bergulir kepada masyarakat pada program PNPM Mandiri Perkotaan. Dalam proses pelaksanaan kegiatan tersebut para anggota diharapkan memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan standar pelayanan, namun ada beberapa faktor yang menyebabkan pelayanan yang diberikan tidak maksimal dikarenakan kinerja masih rendah, hal ini terlihat dari seringnya karyawan meninggalkan pekerjaannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan menjadi terkendala. Bahkan sering terdapat pekerjaan yang tertunda-tunda yang diakibatkan anggota yang menjerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di tempat kerjanya. Hal ini diduga karena kondisi kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari kurang mendukung, sehingga anggota lebih senang beradadi luar ruang kerjanya dan ada beberapa anggota yang lebih senang berada di luar unit kerjanya sendiri. Namun ada beberapa anggota yang sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan kondisi kerjanya yang kurang baik saja, tetapi juga dikarenakan *reward* yang diperolehnya selama ini dirasa tidaklah memadai. Hal-hal tersebut di atas menyebabkan fungsi lembaga sebagai pelayanan publik tidak berjalan dengan baik dikarenakan kinerja pegawai yang terus menurun. Program kerja yang tidak terlaksana sesuai jadwal yang telah direncanakan misalnya penyelesaian administrasi laporan kegiatan yang tertunda. Hal tersebut tidak lepas dari faktor komitmen dan motivasi anggota Badan Keswadayaan Masyarakat yang kurang baik.

Komitmen organisasi dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana anggota UPK mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual mereka, hal ini dapat dilihat dari rasa memiliki, kebanggaan dan pengabdianya serta bagaimana tanggung jawab anggota UPK untuk mencapai tujuan kinerja yang baik untuk organisasi UPK BKM.

Motivasi dalam organisasi UPK BKM merupakan bagaimana melihat kemauan atau keinginan anggota UPK BKM dalam bekerja, dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempermudah menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, selain itu anggota UPK BKM harus bisa menunjukkan prestasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan motivasi

yang tinggi dan prestasi kerja yang baik dari anggota dapat mempermudah mencapai tujuan kinerja yang baik bagi organisasi.

Studi empiris telah dapat memberikan gambaran pengaruh dari variabel-variabel penjelas terhadap kinerja karyawan atau anggota organisasi. Variabel utama yang sebagian besar diteliti adalah variabel komitmen organisasi dan motivasi seperti studi empiris yang dilakukan oleh Emeka (2015), Nizam (2015), Irefin (2014), Muogo (2013), Respatiningsih (2015), Rizal (2014). Studi yang lain Darlisman Dalmi (2009), Azhar (2007) memasukkan variabel SDM sebagai variabel Independen. Hasil dari studi tersebut ternyata variabel komitmen organisasi dan motivasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja sesuai dengan teori, namun demikian sebagian juga memberi pengaruh yang negatif.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian di atas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian tentang kinerja UPK dengan judul Pengaruh Faktor Motivasi dan Faktor Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) Pada Program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah.

2. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen organisasi terhadap kinerja UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah

3. LANDASAN TEORI

3.1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Tika (2006) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dalam sektor publik, khususnya sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh Anggota pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

3.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dimaknai sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya, yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi ditunjukkan oleh adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Greenberg dan Baron (1997 : 190) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keberadaan seseorang mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dan organisasinya (Meyer dan Allen, 1996 : 252-253). Sesuai dengan perspektif ini, hubungan psikologi antara karyawan dan organisasinya dapat memunculkan tiga komponen komitmen organisasi yaitu: *affective*, *continuance* dan *normative*(Meyer dan Allen, 1996).

3.3. Motivasi

Nawawi (2005) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar keperibadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Mangkuprawira (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karna adanya stimulus dari luar, seberapapun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh

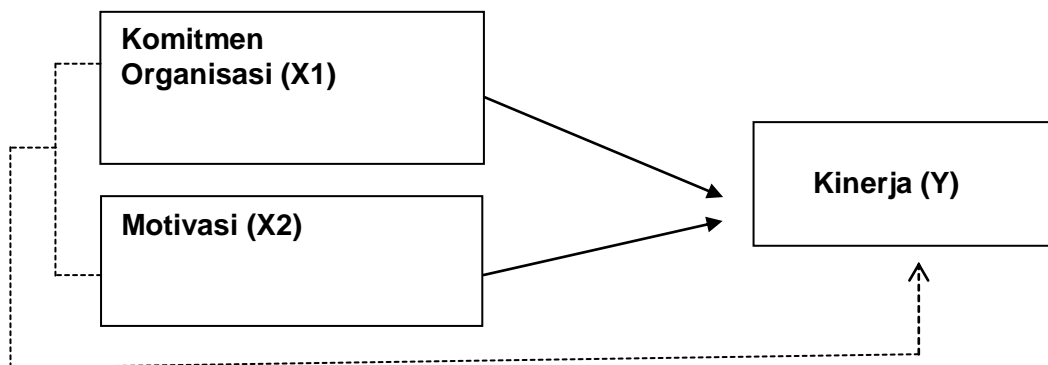
motivasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kekuatan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan. (*drifting force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Dari beberapa pengertian dan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

4. KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1
Karangka Konseptual



Keterangan :

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

5. HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- a. Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah
- b. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah
- c. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah

6. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2006:11) penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh dari komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 orang merupakan Anggota UPK pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah yang tersebar pada berbagai bidang pekerjaan pada lingkup Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 78 orang anggota UPK.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. Untuk hal tersebut digunakan alat analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda pada program SPSS. *Versi 22. For Windows*. Adapun formulasi dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Anggota
- b₀ = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi Motivasi
- b₂ = Koefisien Komitmen Organisasi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Komitmen Organisasi
- e = tingkat error

7. PEMBAHASAN

7.1. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesa 1

Hipotesa 1 menyatakan bahwa Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan di Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dilihat berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel 1, dimana secara simultan dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 42,005 > t_{tabel}$ dengan $0,05 = 2,728$, sumber t_{tabel} pada lampiran) atau tingkat signifikan $< 0,05$. Sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi kinerja, atau dengan kata lain variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1
Hasil Uji Secara Simultan Pengaruh Motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig
MOTIVASI (X1) KOMITMEN ORGANISASI (X2)	0,721 ^a	0,531	0,529	42,005	0,000

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KRJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber. Pengolahan data lampiran

Sedangkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 1, menunjukkan bahwa R^2 Square (koefisien determinasi) untuk model ini adalah 0,531 ini berarti 53,1% kinerja dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, motivasi kerja, sedangkan sisanya 46,9 % dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis 2 dan Hipotesis 3

Pembuktian hipotesa 2 menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah dan Hipotesa 3 yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi koefisien secara parsial dengan melihat nilai t_{hitung} dan tingkat signifikansinya dari variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) sebagaimana terlihat pada tabel 2 berikut ini;

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien t_{tes} Regresi Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.792	.317		2.550	.011
1 MOTIVASI	.410	.061	.542	5.712	.000
KOMITMEN ORGANISASI	.312	.079	.304	4.215	.000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Pengolahan data lampiran

Berdasarkan pada tabel 2 tersebut, maka persamaan regresi linier bergandanya, sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,792 + 0,410X_1 + 0,312X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- b_0 = Konstanta
- b_1 = Koefisien Motivasi
- b_2 = Koefisien Komitmen Organisasi
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- e = Error

Hasil perhitungan regresi linier berganda secara partial untuk membuktikan hipotesis 2 dan 3 pada tabel 2 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 0,410. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada Motivasi (X_1) akan menyebabkan perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,410 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara komitmen organisasi (X_1) dengan kinerja (Y). Nilai signifikan pada komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja (Y).
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) adalah sebesar 0,312. Artinya jika variabel Komitmen Organisasi (X_2) berubah satu satuan, maka kinerja (Y) akan berubah sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan kinerja (Y), artinya apabila variabel Komitmen Organisasi (X_2) meningkat maka kinerja (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada variabel X_2 sebesar 0,000. Nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja (Y).

7.2. Pembahasan Hasil Penelitian

7.2.1. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis diketahui jika variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK), hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji F, dimana $F_{(hitung)} > F_{(Tabel)}$. Hal

ini menandakan bahwa anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah memberikan respon yang positif terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja, dalam arti mereka mengedepankan aspek keduanya dalam bekerja sehingga kinerja mereka dalam melaksanakan tugas semakin baik. Hal ini sesuai dengan teori-teori yang disebutkan pada pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK)

7.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Partial Terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis diketahui jika variabel motivasi kerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK), hal ini dibuktikan dengan nilai t yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Nilai β yang positif menandakan bahwa motivasi kerja anggota mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK).

Arti dari analisis tersebut memberikan gambaran bahwa, kondisi dari faktor-faktor yang menjadi pendorong (motivator ekstrinsik) karyawan dalam bekerja seperti: gaji, tunjangan dan insentif, teman kerja, komunikasi, lingkungan, fasilitas serta keamanan kerja mendukung dan sesuai dengan harapan karyawan sehingga terwujudnya efektifitas dalam menjalankan tugas yang diembannya serta sesuai dengan sasaran dan tujuan pekerjaan, harapan organisasi terhadap mereka.

Demikian halnya dengan faktor-faktor motivator intrinsik seperti: Penghargaan terhadap potensi, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan tingkat pendidikan pegawai serta dengan diberikannya keleluasaan, otonomi, wewenang dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor motivator yang menjadi penggerak dalam diri karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sebagai abdi Negara.

Dalam kasus ini, anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah memberikan respon yang positif terhadap indikator-indikator motivasi kerja yang secara langsung berpengaruh pula terhadap adanya kinerja mereka. Motivasi merupakan hasrat di dalam anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) yang menyebabkan para anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) tersebut melakukan tindakan bagi lembaga Unit Pengelola Keuangan (UPK). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja anggota, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan lembaga Unit Pengelola Keuangan (UPK).

Kinerja berarti merupakan wujud hasil kerja yang dilakukan seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penelitian sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem itu dapat merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Robbins, 1996). Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (1996) menyatakan bahwa dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumberdaya manusia hingga mampu menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Robbins memberikan label faktor ini sebagai *motivator* karena masing-masing berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestasi yang baik. Ia menghipotesiskan bahwa *motivator* menyebabkan seseorang berpindah dari suatu keadaan tanpa kinerja yang baik menjadi kinerja yang baik. Kunci dari teori Robbins adalah bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia sehingga dapat menjalankan fungsinya secara maksimal.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi kerja dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian kinerja individu, artinya karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

7.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.

Secara statistik, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai sigt lebih kecil dari 0,05 (nilai t hitung lebih besar dari t tabel), dan nilai beta yang positif menandakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja.

Munculnya komitmen organisasi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah menunjukkan identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas oleh anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) terhadap organisasi atau unit organisasinya, yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. Selain itu, komitmen organisasi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) ditunjukkan oleh adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah.

Dengan kata lain tiga komponen komitmen organisasi yaitu: *affective*, *continuance* dan *normative* tersebut dapat memunculkan pola terpadu perilaku anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi anggota bagi Unit Pengelola Keuangan (UPK). Semakin tinggi komitmen organisasi anggota, pada akhirnya akan menopang kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK).

Hasil penelitian yang dilakukan pada anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah sejalan dengan pendapat para ahli seperti: (Christina T.S, 2012) mengatakan bahwa komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Sedangkan menurut Streers dalam Sopiah (2008) karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Near dan Jansen, dalam sopiah (2008) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka dia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Komitmen terbagi menjadi tiga yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Apabila karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka karyawan akan cenderung tetap bekerja di perusahaan dan juga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan mereka akan suka melakukan kerja tambahan untuk perusahaan, mereka akan mau memberikan saran-saran bagi perbaikan dan kemajuan perusahaan. Para karyawan yang memiliki komitmen kontinyu yang kuat dikarenakan mereka harus tinggal bersama organisasi (*because they have to*). Dan para karyawan yang memiliki komitmen normative yang kuat dikarenakan mereka merasa bahwa mereka harus tinggal bersama (*because they feel that they have to*).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa jika seluruh anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK). Begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi rendah akan berpengaruh terhadap rendahnya kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK)

8. KESIMPULAN DAN SARAN

8.1. Kesimpulan

- Berdasarkan hasil pembahasan variabel penelitian secara diskriptif dapat disimpulkan bahwa : 1) Komitmen organisasi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan cukup tinggi diterapkan dengan baik oleh anggota PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah dalam bekerja di UPK. 2) Motivasi kerja anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan tinggi, sehingga anggota bersemangat melaksanakan

pekerjaan selama menjadi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. 3) Kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan sangat tinggi dalam bekerja pada PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah dalam bekerja di UPK.

- b. Secara keseluruhan koefisien regresi variabel independen bertanda positif. Ini berarti hasil koefisien regresi sesuai harapan teoritis atau dengan kata lain apabila variabel komitmen organisasi, motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Kabupaten Lombok Tengah akan meningkat. Dari hasil uji F diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 42,005, jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada taraf 5% (2,728) nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dengan demikian, hipotesa pertama yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah terbukti kebenarannya.
- c. Hasil perhitungan uji t, diketahui bahwa nilai masing-masing variabel motivasi dan komitmen organisasi sebagai berikut : Motivasi (X1) sebesar 0,410 ($\text{sig } t = 0,000 < 0,05$), Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,312 ($\text{sig } t = 0,000 < 0,05$). Nilai t hitung ini memberi makna bahwa secara parsial komitmen organisasi dan motivasi kerja tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah terbukti kebenarannya.

8.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja Unit Pengelola Keuangan (UPK). Ini berarti tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, pimpinan dan pengelola lembaga Unit Pengelola Keuangan (UPK) harus memperhatikan unsur-unsur yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka seperti: perhatian terhadap capaian prestasi kerja anggota, target dalam pekerjaan, kesesuaian antara pekerjaan dengan rencana, mengembangkan kelompok kerja serta memperhatikan kepentingan pribadi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK)
- b. Komitmen organisasi berdasarkan tanggapan responden menunjukkan kategori yang relatif cukup tinggi. Artinya masih terdapat beberapa komponen indikator komitmen organisasi yang seharusnya menjadi perhatian organisasi khususnya pimpinan atau pengelola Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan kebijakan-kebijakan terkait dengan penguatan komitmen organisasi anggota terhadap lembaga seperti: kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi, ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja, hubungan kerja antar sesama rekan sekerja, sehingga komitmen organisasi anggota Unit Pengelola Keuangan (UPK) pada program PNPM Mandiri Perkotaan Kabupaten Lombok Tengah bertambah meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin., (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif", *Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta*.
- Anoraga, Pandji., (2004), "*Manajemen Bisnis*", Cetakan Ketiga, Jakarta. Rineka Cipta.
- _____., "*Psikologi Kerja*", Jakarta: Rineka Cipta.; 2014.
- Arnia, M, 2001, Evaluasi Kinerja Organisasi Pemerintahan Kabupaten Siak Propinsi Jambi. *Jurnal Pemda Siak* No. 16 Edisi X, Agustus 2001
- Emeka, N., (2015), "The Effect of Employee Motivation on Organizational Performance of Selected Manufacturing Firms in Enugu State", *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 3(1)

- Fitrie, S., (2008), "Pengelolaan Keuangan Daerah Persfektif Permendagri Nomor 13 tahun 2006 Pada Pemerintah Kota Binjai". *Tesis, Program Pasca Sarjana USU, Medan*.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Irefin, P., (2014), "Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State", *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 33-41
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2009), "Manajemen Sumber Daya Manusia" Perusahaan, Cetakan Keenam, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.& Hubeis, A.V. (2007), "Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia", Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert, and Jackson, John, H., (2001), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer JP, Allen NJ, (1996). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resources Management Review, the University of Western Notario. Vol 1 (1)*
- Muogbo, (2013), "The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)", *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, II (7), 70-80
- Rivai Harif Amali, (2001), "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Keluar" Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- PNPM ., (2016), " BKM Kabupaten Lombok Tengah", www.p2kp.org/datapnprt
- Rizal, M.,(2014), "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)", *International Journal of Business and Management Invention*, III (3), 64-79
- Roberts, Karlene H and David M. Hunt, (1991). *Organizational Behavior*, 2nd Ed. Pws-Kent Publishing Company, Boston.
- Robbins SP, dan Judge.,(2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- .