



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR

***Efendi, Andy Wijaya, Suci Ramadani**

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: efendi.wu@gmail.com, sonicsizers@yahoo.com, rahmadanis810@gmail.com

Abstrak

Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang kebudayaan dan kepariwisataan di Kota Pematangsiantar. Tugas Dinas Pariwisata adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di wilayah kerjanya. Urgensi motivasi dan komitmen pegawai dalam bekerja sangatlah penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji tentang pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata Pematangsiantar. Responden sebanyak 37 orang. Data dianalisis dengan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi dan komitmen sudah baik, serta terdapat pengaruh yang positif dari motivasi terhadap komitmen pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, Pariwisata

ANALYSIS OF THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE COMMITMENTS IN THE DISTRICT DEPARTMENT OF PEMATANGSIANTAR TOURISM

Abstract

The Tourism Office is an implementation element of the local government in the field of culture and tourism in Pematangsiantar City. The task of the Tourism Office is as executor of regional government affairs in the tourism sector and cultural preservation in its working area. The urgency of motivation and employee commitment to work is very important in supporting the achievement of the set organizational goals. This study aims to analyze and examine the influence of motivation on employee commitment at the Pematangsiantar Tourism Office. Respondents were 37 people. The data were analyzed using descriptive qualitative and quantitative analysis. The results showed that motivation and commitment were good, and there was a positive influence of motivation on employees.

Keywords: *Motivation, Commitment, Tourism*

Article History: Received: 06 November 2020 Revised: 17 Desember 2020 Accepted: 21 Desember 2020

PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang kebudayaan dan kepariwisataan di Kota Pematangsiantar. Tugas Dinas Pariwisata adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di wilayah kerjanya. Serta fungsi dinas ini ialah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan, penyelenggara pariwisata, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata serta budaya untuk memaksimalkan tugas dan fungsi dinas tersebut. Mengharapkan setiap pegawai memiliki komitmen yang tinggi yang akan mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi, hal ini sejalan dengan penelitian (Butarbutar, 2018) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen dalam organisasi akan berdampak pada kinerja yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yang organisasi.

Komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dinilai dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Fenomena komitmen pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dapat dilihat pada dimensi komitmen afektif belum optimal, hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang kurang melibatkan dirinya terhadap pencapaian organisasi, seperti menggunakan jam istirahat yang berlebih dan pada dimensi normatif, terdapat pegawai yang menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Kemudian faktor yang mempengaruhi komitmen adalah motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian Purnama, Bambang dan Arik (2016) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi membangun komitmen yang kuat di dalam organisasi. Dengan motivasi yang tinggi maka pegawai akan lebih berkomitmen untuk mengoptimalkan usahanya demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Adapun dimensi motivasi pada Dinas Pariwisata Kota

Pematangsiantar yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Fenomena motivasi pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar terjadi pada dimensi kebutuhan akan prestasi, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam pencapaian prestasi kerja dikarenakan tidak adanya pemberian reward kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja dalam bekerja. Sedangkan pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan belum optimal, hal ini dapat dilihat pada pegawai yang masih belum memaksimalkan usahanya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaannya untuk meraih jabatan tertentu dalam organisasi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Menurut Zainal *et al.*, (2015) motivasi menjadi serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai harapan atau tujuan individu. Steers dan Porter (Sisca *et al.*, 2020), motivasi berasal dari bahasa Latin (*movere*) yang berarti menggerakkan. Definisi ini menunjukkan bahwa motivasi adalah serangkaian kegiatan, sikap dan nilai yang dapat mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan dari organisasi (Hutabarat *et al.*, 2018).

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Kreitner and Kinicki, 2014), juga menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: 1. Expectancy, kepercayaan seseorang bahwa sebuah tingkat usaha akan diikuti dengan tingkatan kinerja tertentu. 2. Instrumentality, persepsi kinerja atau hasil, dimana mempresentasikan kepercayaan bahwa suatu hasil tidak dapat di duga melalui penyelesaian suatu kinerja tertentu. 3. Valensi, mengarah pada nilai positif atau negatif yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil. Demikian juga pendapat (Sutrisno, 2011), bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: 1. Faktor internal, keinginan untuk hidup, untuk memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, dan keinginan

berkuasa; 2. Faktor eksternal, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab, dan peraturan yang fleksibel. Berbeda individu akan berbeda faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri masing-masing dalam pencapaian tujuan individu.

Teori Motivasi

Teori motivasi yang terdapat dalam (Sutrisno, 2011), menguraikan teori motivasi yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) aspek, yaitu: 1. Teori kepuasan yang terdiri dari: teori motivasi konvensional (F.W. Taylor), teori hirarki kebutuhan (Abraham H. Maslow), teori motivasi berprestasi (David McClelland), teori model dan faktor (Frederick Herzberg), teori ERG (Clayton P. Alderfer), teori X dan Y (Douglas McGregor); 2. Teori motivasi proses yang terdiri dari: teori harapan, teori keadilan, dan teori pengukuhan. Demikian juga teori motivasi yang terdapat pada (Sisca *et al.*, 2020), teori hierarki kebutuhan, teori motivasi berprestasi, teori dua faktor, teori ERG, teori harapan, teori X dan Y, teori keadilan, dan teori pengukuhan. Dari teori-teori inilah dipahami dan diidentifikasi yang menjadi dimensi dari motivasi pegawai dalam bekerja.

Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi (Sutrisno, 2011). Demikian juga definisi komitmen organisasi yang keterkaitan dengan perasaan atau keterkaitan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2014).

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Untuk mendapatkan komitmen pekerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan apa yang mempengaruhi komitmen pegawai (Sutrisno, 2011), yakni: pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai-nilai personal individu atau dapat memenuhi kebutuhan dan preferensi individu akan menjadi penguat bagi

individu tersebut. Didukung oleh (Wirawan, 2014) bahwa aktor penentu komitmen pegawai yaitu jika para pegawai puas dengan pekerjaan mereka, teman sekerja, upah dan supervisi dan memperoleh kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya, mereka lebih mungkin berkomitmen terhadap organisasinya. Pemahaman akan faktor-faktor inilah yang perlu dioptimalkan untuk digali manajemen dalam menumbuhkan komitmen pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi Komitmen

Allen dan Meyer (Wirawan, 2014) mengemukakan model komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) dan Wirawan menambahkan satu model komitmen organisasi, yaitu: 1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja; 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), adalah komponen kebutuhan atau memperoleh versus kehilangan bekerja dalam organisasi; 3. Komitmen normatif (*normative commitment*), dalam komitmen organisasi ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. 4. Komitmen antara, disebut sebagai komitmen batu loncatan orang menjadi anggota atau bekerja untuk suatu organisasi semenjak hari pertama menjadi anggota suatu organisasi niatnya hanya sementara. Sejalan dengan (Robbins and Judge, 2008) bahwa komitmen terdiri dari: 1. Komitmen afektif, keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi; 2. Komitmen berkelanjutan, bertahan di organisasi, bukan karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi; 3. Komitmen Normatif, keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika. Dari jenis komitmen yang ada, maka dapat diidentifikasi alasan pegawai memilih tetap bertahan dalam organisasi (Indayang *et al.*, 2013).

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Pegawai

Setiap pegawai pasti memiliki alasan

dasar untuk mendorong pegawai lebih bersemangat dalam bekerja, hal ini didukung dengan penelitian (Nurul, Bambang and Arik, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi membangun komitmen yang kuat di dalam organisasi. Demikian dengan penelitian (Butarbutar, 2018) yang menunjukkan adanya hubungan antara motivasi dengan komitmen pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai maka diharapkan akan mendorong dan mendukung komitmen pegawai dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh PNS pada Dinas Pariwisata Pematangsiantar yang berjumlah 37 orang. Desain penelitian yang digunakan melalui survei. Dengan data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data lapangan dilakukan dengan observasi dan wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data dengan mix method dengan analisis kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kualitatif

Pengelompokan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan jawaban responden secara kualitatif dengan menggunakan tabel berikut:

Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Interval	Motivasi	Komitmen
4.21–5.00	Sangat Baik	Sangat Tinggi
3.41–4.20	Baik	Tinggi
2.61–3.40	Cukup Baik	Cukup Tinggi
1.81–2.60	Tidak Baik	Rendah
1.00–1.80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Sumber: pengolahan data (2020)

Deskripsi responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Responden pada Dinas Pariwisata Pematangsiantar

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	67,6%
2	Perempuan	12	32,4%
Jumlah		37	100%

Sumber: Pengolahan Data (2020)

Gambaran Motivasi Pegawai

Motivasi mempunyai peranan penting di dalam sebuah instansi, Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dalam meningkatkan komitmen perlu memperhatikan motivasi yang diberikan kepada pegawainya, dimana dengan memperhatikan motivasi diharapkan memberikan pengaruh terhadap komitmen pegawai. Pengukuran motivasi pegawai Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, serta kebutuhan akan kekuasaan. Adapun sebaran jawaban responden atas dimensi motivasi kerjanya sebagai berikut:

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden untuk Motivasi

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Kebutuhan akan prestasi	3,51
2	Kebutuhan akan afiliasi	3,86
3	Kebutuhan akan kekuasaan	3,68
Rata-rata		3,68

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan hasil analisis kualitatif variabel motivasi diisyaratkan bahwa sebagian besar atau mayoritas pegawai menyatakan motivasi kerja sudah baik. Namun pada dimensi kebutuhan akan prestasi terdapat nilai yang paling rendah pada indikator antusiasme dalam berprestasi, hal ini disebabkan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang bersemangat dalam pencapaian prestasi kerja dikarenakan tidak adanya pemberian reward kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja dalam bekerja.

Pada dimensi kebutuhan akan afiliasi juga terdapat nilai terendah pada indikator penghargaan dari pimpinan atas ide pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu memberikan ide/pendapat kepada pimpinan pada saat rapat maupun dalam aktivitas sehari-hari di kantor pada saat bekerja, namun terkadang pimpinan tidak secara langsung dengan cepat memberikan respon.

Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan juga terdapat nilai terendah pada indikator usaha menghadapi tantangan dalam meraih jabatan. Hal ini dikarenakan pegawai yang masih belum memaksimalkan usahanya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaannya untuk meraih jabatan tertentu pada instansi.

Gambaran Komitmen Pegawai

Setiap organisasi membutuhkan pegawai sebagai bagian dari organisasi, untuk menjalankan dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen ini dibutuhkan oleh sebuah organisasi menciptakan kinerja yang berkesinambungan. Demikian halnya dengan pegawai Dinas Pariwisata kota Pematangsiantar diharapkan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Pengukuran komitmen pegawai dapat diukur dengan dimensi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Adapun sebaran jawaban responden atas dimensi komitmen pegawai sebagai berikut:

Tabel 4 Sebaran Jawaban Responden untuk Komitmen Pegawai

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Komitmen afektif	3,69
2	Komitmen berkesinambungan	3,86
3	Komitmen normatif	3,71
Rata-Rata		3,75

Sumber: pengolahan data (2020)

Hasil analisis kualitatif dari komitmen pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar atau mayoritas komitmen pegawai sudah tinggi, namun masih terdapat hal yang perlu dioptimalkan. Pada dimensi komitmen afektif terdapat nilai terendah dari indikator keterlibatan dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini disebabkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan organisasi maupun sosial instansi.

Pada dimensi komitmen berkesinambungan juga terdapat nilai terendah pada indikator keterikatan bertahan dalam instansi. Hal ini terjadi karena secara umum sebagai PNS mereka terikat pada instansi, namun jika harus memilih masih terdapat pegawai yang ingin berpindah ke dinas yang lain di lingkungan kota pematangsiantar.

Demikian juga pada dimensi terakhir yaitu komitmen normatif juga terdapat nilai

terendah pada indikator tanggungjawab mengerjakan pekerjaan kantor. Hal ini disebabkan masih terdapat pegawai yang memakai waktu kerja dengan melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Hasil Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Komitmen pegawai digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Beta	Beta
1 (Constant)	11,750	3,928	
Motivasi	,666	,118	692

a. Dependent Variable: Komitmen
 Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan tabel 5, ditunjukkan persamaan $\hat{Y} = 11,750 + 0,666X$, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai Dinas Pariwisata kota Pematangsiantar, dimana semakin baik motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi komitmen pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurul, Bambang and Arik, 2016) dan (Butarbutar, 2018) menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan antar variabel dan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS berikut:

Tabel 6. Analisis Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,478	,463	3,093

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 b. Dependent Variable: Komitmen
 Sumber: hasil pengolahan data (2020)

Dari hasil korelasi tabel 6, ditunjukkan nilai $r = 0,692$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dengan komitmen pegawai.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,478$ yang berarti tinggi rendahnya komitmen pegawai sebesar 47,8% dapat dijelaskan oleh motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 42,2% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dengan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Adapun syarat pengujian dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan tabel di bawah:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,991	.005
Motivasi	5,664	.000

a. *Dependent Variable:* Komitmen

Sumber: hasil pengolahan data (2020)

Berdasarkan tabel 7, ditunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata kota Pematangsiantar. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian (Butarbutar, 2018) (Nurul, Bambang and Arik, 2016) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap komitmen pegawai.

PEMBAHASAN

Motivasi Pegawai

Sesuai hasil yang diperoleh dari ketiga dimensi yang digunakan didalam penelitian ini, hasil yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa motivasi pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Namun masih terdapat beberapa indikator yang perlu dioptimalkan. Pada dimensi kebutuhan akan prestasi dengan parameter antusiasme mencapai prestasi kerja, agar ditingkatkan dengan pemberian reward

kepada pegawai yang berprestasi sesuai dengan rekomendasi dari pimpinan, serta pemimpin memberikan penghargaan berupa pemajangan foto pegawai yang berprestasi didepan kantor sehingga membuat pegawai lain ikut berlomba-lomba berprestasi didalam pekerjaan.

Pada kebutuhan akan afiliasi dengan indikator penghargaan dari pimpinan atas ide pegawai. Diharapkan pimpinan dapat memberikan respon baik secara langsung atau tidak langsung dengan segera atas ide/pendapat yang diberikan pegawai yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi.

Pada kebutuhan akan kekuasaan dengan parameter usaha menghadapi tantangan pekerjaan dalam meraih jabatan, sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk naik jabatan tertentu atau membuka program pengembangan karir pada instansi Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar.

Selain upaya motivasi yang telah disarankan diatas, juga menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seperti faktor internal keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk mendapat penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan faktor eksternal kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, superfisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2011).

Komitmen

Sesuai hasil yang diperoleh dari ketiga dimensi yang digunakan di dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa komitmen pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar dapat dikatakan baik dari komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif. Pada komitmen afektif dengan parameter keterlibatan dalam organisasi, diharapkan pimpinan lebih mengawasi setiap acara/kegiatan di dalam organisasi sehingga pegawai lebih aktif di dalam organisasi tersebut.

Pada komitmen berkesinambungan dengan parameter keterikatan bertahan dalam

instansi. Diharapkan pimpinan menumbuhkembangkan atmosfir kantor yang mendukung perkembangan karir pegawai dan juga mendukung kenyamanan bekerja pegawai secara psikologis, sehingga pegawai tidak berpikir untuk berpindah instansi.

Demikian dengan komitmen normatif dengan parameter tanggung jawab mengerjakan pekerjaan organisasi. Diharapkan pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat berada di dalam kantor.

Selain upaya komitmen yang sudah dijelaskan di atas, juga dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan komitmen baik pimpinan maupun pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seperti memelihara kepercayaan, menenangkan pikiran, menjaga staf, mengharagai keunggulan, dan bersikap positif (Wibowo, 2013).

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis dan pembahasan ditemukan bahwa motivasi dan komitmen pegawai sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap komitmen pegawai, diketahui juga bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen pegawai.

Saran

Masukan berdasarkan penelitian dalam mengoptimalkan motivasi sebaiknya pimpinan memberikan reward kepada pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Kemudian untuk meningkatkan komitmen pegawai sebaiknya pimpinan lebih mengawasi setiap acara/kegiatan di dalam organisasi sehingga pegawai lebih aktif di dalam organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Butarbutar, M. (2018) 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus Yang

Berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus (Survei Pada Pengurus Koperasi Kredit Primer Di Bawah Naungan Puskopdit Bekatigade Sumatera Utara)', *DIM Pasundan*. Available at: <http://repository.unpas.ac.id/34023/>.

Hutabarat, D. F. (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar', *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), pp 1-10. Available at: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/110>.

Indayang, D. (2013) 'Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Panin Tbk Cabang Pematangsiantar', *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 1(2), pp 1-10. Available at: <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/17>

Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. 9th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Nurul, Q. P., Bambang, S. S. and Arik, P. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Bank BRI Cabang Kawi Malang)', *Administrasi dan Bisnis*, 40(2). Available at: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1605>.

Robbins, P. S. and Judge, T. A. (2008) *Perilaku Organisasi (organizational behavior)*. 12th edn. Jakarta: Salemba Empat.

Sisca *et al.* (2020) *Teori-teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo (2013) *Perilaku Dalam Organisasi*. 2nd edn. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2014) *Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zainal, V. R. *et al.* (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Profil Singkat

Efendi, gelar magister manajemen diperoleh dari Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dan lulus pada tahun 2012. Gelar doktor diperoleh dari Universitas Pasundan Bandung dengan konsentrasi ilmu manajemen dan lulus pada tahun 2018. **Andy Wijaya**, gelar magister manajemen diperoleh dari Program Magister Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen Medan dan lulus pada tahun. Gelar doktor diperoleh dari Universitas Pasundan Bandung dengan konsentrasi ilmu manajemen dan lulus pada tahun 2018.