

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN MALANG**

M. Fajaruddin

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)
e-mail : muhammadfajaruddin7@gmail.com

Andi Nu Graha

Sri Wilujeng

(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang)

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Populasi di dalam penelitian ini adalah 38 pegawai tetap. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh adapun data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. adapun hasil secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan, sedangkan komitmen organisasi dan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan penelitian ini perlu adanya peningkatan dalam diri pegawai untuk memiliki kemauan agar mengusahakan kepentingan organisasi tercapai dan pegawai maupaun pimpinan harus melakukan komunikasi dengan menyampaikan tugas kepada pegawai dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti agar tidak terjadi *miss communication*.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan suatu penggerak, pemikir serta perencana dalam kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hidup atau matinya suatu organisasi tergantung dari bagaimana sumber daya manusia ataupun pegawai yang tersedia dalam menjalankan organisasi tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka setiap organisasi atau perusahaan wajib memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan organisasi dan membuat pegawai tersebut mempunyai produktivitas kerja tinggi dengan salah satu caranya yang tentunya pimpinan organisasi memberikan motivasi terhadap pegawainya. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian tentang kinerja pegawai dengan fokus pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi.

Kinerja ialah hasil kerja dari seseorang maupun tim kerja atau produktivitas kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa macam faktor dan salah satunya adalah motivasi (Mangkunegara, 2016)

Motivasi menurut Surtisno (2016) ialah faktor pendorong seseorang agar melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, motivasi juga diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. ketika sebuah organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal, maka organisasi tersebut harus memberikan sebuah motivasi kepada pegawainya. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi adalah hasil dari tingkat motivasi yang baik begitupun sebaliknya.

Selain motivasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa komitmen organisasi ialah sebagai keadaan dimana seorang pegawai berpihak kepada organisasi tertentu beserta tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai akan terus berusaha memberikan segala daya upaya yang dimilikinya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Karena komitmen organisasi adalah dimensi perilaku seorang pegawai yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat pegawai bertahan dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya terhadap organisasi.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang sangat penting. Menurut Mangkunegara (2017) komunikasi ialah proses memindahkan suatu pengertian, informasi, dan ide seseorang kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat mengutarakannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Tidak dapat dibayangkan, apabila sebuah organisasi dalam menjalankan sebuah tugasnya tanpa komunikasi antar setiap pegawai, hal ini tentu akan menyebabkan *miss communication*, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang sebagai instansi yang berwenang untuk mengatur segala hal terkait bidang pertanahan di kabupaten Malang perlu memberikan pelayanan publik berkualitas untuk masyarakat. Diperlukannya pelayanan pertanahan berkualitas memiliki tujuan agar tercapainya reforma agraria yang di cita-citakan Badan Pertanahan Nasional di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang ditemukan permasalahan yaitu beberapa pegawai melimpahkan pekerjaan ke pegawai lain dikarenakan tugas yang diberikan tidak segera dikerjakan dan ketika sudah waktunya untuk diberikan ke atasan pekerjaan belum selesai sehingga meminta bantuan pegawai lain, pegawai lain sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja baik ada kepentingan maupun tidak, serta keterlambatan kerja masih menjadi budaya dalam perusahaan. Rendahnya kemauan yang ada pada diri pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaannya seperti masih terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya dalam arti tidak ada kemauan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk. Penumpukan tugas, banyaknya target, dan deadline yang menumpuk juga menyebabkan pegawai mudah cepat marah dan mood menurun sehingga hal tersebut dapat menurunkan motivasi yang ada dalam diri pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian Mangkunegara (2016). Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk mau melakukan sesuatu aktivitas tertentu, indikator motivasi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri menurut Sutrisno (2016).

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang pegawai berpihak kepada organisasi tertentu beserta tujuannya dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya. Adapun indikator komitmen organisasi antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif menurut Robbins & Judge (2015).

Komunikasi ialah proses memindahkan suatu informasi seseorang kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud menurut Mangkunegara (2017). Komunikasi di dasari oleh persepsi, ketepatan, kredibilitas, dan pengendalian menurut Purwanto (2011).

TINJAUAN EMPIRIS

Natalia Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ahu Tugba Karabulut, Humeyra Nur Hatipoglu (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank-bank di Somalia. Darmawan Sembiring, Syamsier Husen (2020) menyatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Muhammad Ras Muiz, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Pinkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fahmi Susanti (2018) menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Elvie Maria (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Riski Darmawan (2015) menyatakan bahwa komunikasi, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Antar Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang dimiliki setiap pegawai sangat berkaitan dengan dunia kerja. seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi hasil dari kinerjanya dari pada pegawai yang memiliki motivasi yang rendah.

Komitmen organisasi dan komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. dimana. Semakin baik komitmen organisasi dan komunikasi pegawai maka hal tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hubungan antar variabel ini juga sudah dibuktikan oleh hasil penelitian Natalia Susanto (2019), Muhammad Ras Muiz, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi (2018), Fahmi Susanti (2018), dan Riski Darmawan (2015).

Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Agar organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan dan target yang ditentukan, maka organisasi harus memberikan sebuah motivasi kepada pegawainya. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi adalah hasil dari tingkat motivasi yang baik begitupun sebaliknya. Hubungan variabel ini sudah dibuktikan oleh Natalia Susanto (2019), Ahu Tugba Karabulut, Humeyra Nur Hatipoglu (2020) dan Darmawan Sembiring, Syamsier Husen (2020).

Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

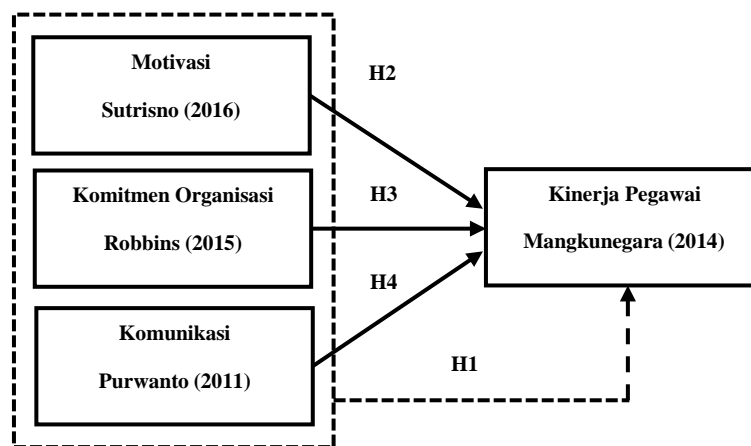
Komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai sehingga pegawai akan terus berusaha memberika segala upaya yang dimilikinya untuk membatu organisasi mencapai tujuannya. Hubungan variabel ini sudah dibuktikan oleh Muhammad Ras Muis, dkk (2018).

Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

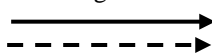
Komunikasi merupakan kunci untuk membuka suatu hubungan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan lain. Komunikasi sangat penting karena pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika mempunyai komunikasi yang baik. Hubungan antar variabel ini sudah dibuktikan oleh Fahmi Susanti (2018).

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu variabel bebas antara lain motivasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan komunikasi (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berikut kerangka konseptual



Keterangan:



= Berpengaruh secara Parsial
 = Berpengaruh secara Simultan

HIPOTESIS

- H1 : Motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.
- H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yang ditunjukkan untuk menjelaskan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan. Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji parsial dan simultan, dan juga determinasi yang menggunakan alat analisis SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel independen	Unstandardize coefficients		Beta	T	Sign
	B	Std. Error			
(constant)	0,960	0,704		1,364	0,181
Motivasi (X1)	0,597	0,170	0,541	3,506	0,001
Komitmen Organisasi (X2)	0,009	0,156	0,009	0,058	0,954
Komunikasi (X3)	0,191	0,134	0,220	1,428	0,162
R Square (R ²)	0,453				
Adjusted R Square	0,404				
F = 9,373 (F tabel = 3,24)					
Sign = 0,000					
T tabel = 2,0243 (α = 0,05)					

1. Variabel motivasi (X1) menunjukkan bahwa sign 0,001 ≤ 0,05 artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Motivasi dibentuk dengan beberapa indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Hasil yang dominan terdapat pada kebutuhan akan penghargaan mengenaiberkompetitif. Artinya apabila semakin berkompetitif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka hal tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya. Hasil ini telah dibuktikan oleh Natalia Susanto (2019), Ahu Tugba Karabulut, Humeyra Nur Hatipoglu (2020) dan Darmawan Sembiring, Syamsier Husen (2020) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan bahwa $\text{sign } 0,954 \geq 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari variabel emosional terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Komitmen organisasi dibentuk oleh beberapa indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil terendah yaitu pada indikator komitmen berkelanjutan mengenai kemauan untuk membantu organisasi. Artinya pegawai kurang memiliki kemauan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi dalam hal itu komitmen organisasi tidak berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga telah dibuktikan oleh Pikan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel komunikasi (X3) menunjukkan bahwa $\text{sign } 0,162 \geq 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Komunikasi dibentuk dengan beberapa indikator yaitu persepsi, ketepatan, kredibilitas, dan pengendalian. Hasil yang terendah yaitu pada indikator persepsi mengenai instruksi pekerjaan disampaikan kepada pegawai. Artinya kemampuan pimpinan dalam menyampaikan instruksi pekerjaan kepada pegawai masih kurang baik tetapi dalam hal itu komunikasi tidak berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga telah dibuktikan oleh Elvie Maria (2019) yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh antara motivasi, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dan tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Diharapkan setiap pegawai untuk mendapatkan training yang cukup dan terus melatih kemampuan teknologi pegawai yang terus berinovasi agar pegawai dapat memaksimalkan tenaga, teknologi serta kerja tim dalam melaksanakan pekerjaannya. Diharapkan pegawai untuk menggunakan fasilitas sebaik-baiknya, istirahat yang cukup ketika selesai melakukan pekerjaan, dan melakukan sarapan sebelum berangkat bekerja sehingga apabila hal tersebut dilakukan maka kebutuhan dasar seperti akan sandang, pangan, papan akan terpenuhi dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan pegawai selalu mempertahankan keanggotaannya dan bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi sehingga kemauan pegawai untuk membantu agar kepentingan organisasi tercapai akan muncul sehingga kepentingan organisasi akan terselesaikan dengan baik. Diharapkan pegawai maupun pimpinan untuk melakukan komunikasi dengan menyampaikan tugas kepada pegawai dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti sehingga hal tersebut tidak akan membuat terjadinya *miss communication* dan pegawai akan bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqil, A., Karabulut, A. T., & Hatipoglu, H. N. (2020). The Effect Of The Employee Motivation On The Employee Performance In Banks In Somalia. *International Journal of Commerce and Finance*, 7(1), 62–71.
- Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *E-Journal Katalogis*, 3(5), 205–214.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Prabu A.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Maria, E. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication In Employee Performance Through Work Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133–140.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia The Effect Of Training, Work Discipline And Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis* (3rd ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Index.
- Sembiring, D., & Husen, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3).
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Semarak*, 1(3), 39–48.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.