

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai pada UPT. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten

Isratul Aini ^{1*}, Jaenab ², Amirulmukminin ³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, NTB, Indonesia

Email: jaenab84.stiebima@gmail.com ^{1*}, isratulaenicmc@gmail.com ²

Alamat: Bima Sakti Motor, Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanae Bar., Kab. Bima, Nusa Tenggara Bar. 84118

Korespodensi email: jaenab84.stiebima@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to determine the influence of motivation on employee commitment at Upt. National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Sanggar District, Bima Regency. So as to provide thoughts to the head of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Sanggar District, Bima Regency. The method used in this research is a quantitative method, which is of the associative type. with a population of all employees at the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Sanggar District, Bima Regency, namely 34 people, consisting of 6 ASN employees, 4 contract employees, 24 honorary employees. The sample used in this research was a saturated sampling technique, namely the entire population was used as a sample at the UPT of the National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Sanggar District, Bima Regency with a total of 34 employees. With data collection techniques by means of observation, questionnaires and literature study. This research determines statistical feasibility using validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, correlation coefficient analysis (R), determination coefficient analysis (R²), and partial tests (t). The statistical results of the t test in the motivation variable obtained a calculated value of 7.605 with a t table value of 2.032 (7.605 > 2.032) with a significant value of 0.000 which is smaller than the value of 0.05 (0.000 < 0.05), so H₀ is rejected and H_a is accepted which is stated that "There is a significant influence of motivation on employee commitment at the UPT Service. National Population and Family Planning Agency (BKKBN) Sanggar District, Bima Regency.*

Keywords: *Motivation, Commitment, National Population and Family Planning Agency (BKKBN)*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Pada UPT. Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Sehingga sebagai masukan pemikiran kepada pimpinan dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yang berjenis asosiatif. dengan populasi yang digunakan seluruh pegawai pada dinas Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima, yaitu 34 Orang, yang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 6 orang, Kontrak 4 orang, Honor 24 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh, yakni semua populasi digunakan menjadi sampel pada UPT Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang. Dengan Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menentukan kelayakan secara statistik menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi (R), analisis koefisien determinasi (R²), dan uji parsial (t). hasil statistik uji t dalam variabel motivasi di peroleh nilai hitung 7,605 dengan nilai t tabel sebesar 2,032 (7,605 > 2,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05 (0,000 < 0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen pegawai pada Dinas UPT. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi organisasi, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh organisasi. Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi adalah meningkatkan komitmen karyawan dengan cara memberikan motivasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul yang diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yakni faktor intraksi dan faktor di luar diri yang disebut ekstrensis, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif. (Issa *et al.*, 2019)

Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Dilain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain atau berhenti bekerja. (Siregar, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen pegawai adalah kemampuan dan motivasi kerja. Robbins (2006) mengemukakan bahwa tingkat komitmen pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai komitmen pegawai semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan (Melmbessy, 2022).

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Perwakilan BKKBN Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima ,terdapat beberapa masalah yang ditemukan, hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai untuk datang lebih awal dan tidak selalu terlambat datang

kekantor. Kurangnya pengawasan serta sanksi yang tegas dari pemimpin sehingga pegawai malas dan menganggap peraturan tidak berlaku. Terlebih ada pegawai yang setelah absen lalu meninggalkan ruangan, tidak tepat waktu keruangan setelah jam makan siang. Hal ini membuat pegawai kurang meningkatkan komitmen kerjanya, turunnya komitmen pegawai akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai tersebut seperti pekerjaan yang tidak terselesaikan, timbulnya rasa menunda untuk menyelesaikan tugas. Pegawai kurang semangat untuk menyelesaikan tugasnya ini dikarenakan pemimpin kurang memberikan perhatian atau pujian terhadap pegawai di setiap pekerjaan yang telah diselesaikan. Dan pegawai merasa dirinya kurang dipercaya untuk mengembangkan kreativitas dan tanggung jawab. Dengan adanya diberi kesempatan seharusnya mempengaruhi pengembangan dikantor tersebut.

Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan komitmen kerja. Faktor penting lainnya dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima adalah terciptanya komitmen kerja. komitmen menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak komitmen sangatlah sulit untuk memiliki kerja yang baik. komitmen kerja merupakan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Artinya orang yang dikatakan mempunyai komitmen yang tinggi, tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan peraturan organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Pada UPT. Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, yang berjenis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih Sugiyono, (2012). Yaitu “pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai pada UPT. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima berjumlah 34 orang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 6 orang, Kontrak 4 orang, Honor 24 orang. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh,

yakni semua populasi digunakan menjadi sampel pada UPT. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima dengan jumlah pegawai sebanyak 34 orang.

Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala likert. Teknik pengumpulan data 1) Observasi, 2) Kuesioner, 3) Studi Pustaka. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 26

3. HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

Varibel	Item	Nilai R- Hitung	Standar Validitas	Ket.
Motivasi kerja (X)	1	0,508	0,300	Valid
	2	0,449	0,300	Valid
	3	0,726	0,300	Valid
	4	0,636	0,300	Valid
	5	0,678	0,300	Valid
	6	0,680	0,300	Valid
	7	0,489	0,300	Valid
	8	0,537	0,300	Valid
	9	0,609	0,300	Valid
Komitmen Pegawai (Y)	1	0,804	0,300	Valid
	2	0,473	0,300	Valid
	3	0,623	0,300	Valid
	4	0,788	0,300	Valid
	5	0,808	0,300	Valid
	6	0,632	0,300	Valid
	7	0,733	0,300	Valid
	8	0,834	0,300	Valid
	9	0,662	0,300	Valid

Sumber Data: SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian yang ditampilkan pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X), Komitmen Pegawai (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Hasil Uji Reliabilitas

Table 2. Uji Reliabilitas

	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket
Motivasi Kerja	9	0,743	0,600	Reliabel
Komitmen Pegawai	9	0,865	0,600	Reliabel

Sumber Data: SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen Pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.637	6.215		5.412	.000
Motivasi kerja	.239	.149	.273	7.605	.000

a. Dependent Variable: Komitmen pegawai

Sumber Data: SPSS Versi 24, 2023

$$Y = 33.637 + 0.239X$$

Dimana X = Motivasi Kerja

Y = Komitmen Pegawai

Jika Nilai X = 0 akan diperoleh Y = 7.637

Artinya nilai (a) konstanta sebesar 7.637 nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Komitmen Pegawai (Y) akan tetap bernilai 7.637 koefisien nilai (b) sebesar 0.239 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya Motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen pegawai sebesar 0.239 satuan.

Uji Korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		komitmen pegawai	motivasi kerja
Pearson Correlation	komitmen pegawai	1.000	.773
	motivasi kerja	.773	1.000
Sig. (1-tailed)	komitmen pegawai	.	.000
	motivasi kerja	.000	.
N	komitmen pegawai	34	34
	motivasi kerja	34	34

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Dari hasil perhitungan diatas maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.773 setelah diketahui nilainya maka untuk mengetahui bagaimana hubungan keduanya adalah dengan pedoman tabel berikut:

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0.773 jika dilihat dari tabel 5 diatas masuk dalam interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap komitmen pegawai **memiliki tingkat hubungan yang kuat.**

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.475	.446	6.603

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hitungan tersebut diketahui nilai koefisien sebesar 47,5 % yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 47,5% terhadap variabel komitmen pegawai sedangkan sisanya sebesar 52,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.637	6.215		5.412	.000
	Motivasi kerja	.239	.149	.273	7.605	.000

a. Dependent Variable: Komitmen pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7.605 > t_{tabel} (2.032)$ pada nilai $(Sig) = 0.00 < 0,05$ sesuai dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja (X) terhadap Komitmen pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan *et al*, 2022 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Four Sessions by Sheraton Jimbaran Bali.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial Terhadap Komitmen Pegawai pada UPT.Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima.

Saran

- Pimpinan pegawai pada UPT. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima perlu memperhatikan lagi Motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan Komitmen Pegawai yang tinggi, begitupun kerja perlu ditingkatkan agar pegawai dapat memiliki loyalitas terhadap organisasi.
- Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya, atau lebih mengembangkan lagi dengan menambah variabel lain seperti disiplin Kerja, Kinerja dan Kompensasi non finansial.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dianti, Y. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2002, 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Issa, J & Adhitya Putra, D. K. T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur) *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Laia, N. (2020). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. *Kekurangan Serta Kelebihan Metode Hafalan*, July, 1–23.
- Luthan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Melmambessy, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang) Port Numbay Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 13(2), 10–15.
- Novrita. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Setiawan I. N. A. R. *et al.*, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Values*, Volume 3, Nomor 2, E-Issn: 2721-6810
- Shopiah. (2019). Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Siregar. (2020). *Komitmen Dalam Kamus Besar Bahasa Inonesia*. 1–23.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Komninsi (Mixed Methos)*. Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta. R&D. Alfabeta.
- Widyanti, A. (2020). Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara VIII. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 24–64.