

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA

THE EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION THE ORGANIZATION COMMITTEE OF EMPLOYEES SECRETARIATS OF BIMA REGENCY

Ahyani

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka Mataram

Abstract

This research was motivated by employee commitment The Regional Secretariat of Bima Regency is classified as low. Employee commitment can be seen from the level of discipline or compliance in the form of loyalty to the task assigned to it. Then lazy employees are important evidence of low loyalty to tasks and responsibilities in advancing the organization. commitment to the organization will be seen to what extent an individual works with high enthusiasm and a strong willingness to remain in an organization to fight for the organization's vision, mission, values and goals. Many factors affect employee performance including job characteristics, work environment and work motivation. The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Job Characteristics, Work Environment and Work Motivation Against the Commitment of Organizations of the Bima Regency Secretariat Employees. This research was conducted with a quantitative method with an associative approach. The population of this research is the entire ASN within the scope of the Bima Regency Secretariat. The study population was determined by either 175 employees or had never been promoted. Data analysis methods used are descriptive analysis, regression requirements test, multiple regression analysis and also hypothesis testing. After calculating it is known that a significant level of $0.00 < 0.05$ and $F_{\text{arithmic}} = 10,170 > F_{\text{table}} = 6,912$ means that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) reads "There are Simultaneous and Significant Effects of Job Characteristics, Work Environment and Moratorium on Organizational Commitment "is accepted.

The Key Word: *Job Characteristics, Work Environment, work motivation, and organizational commitment.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh komitmen pegawai khususnya pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima tergolong rendah. Komitmen pegawai bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan atau kepatuhan berupa loyalitas terhadap tugas yang diberikan padanya. Kemudian pegawai yang malas merupakan bukti penting akan rendahnya kesetiaan pada tugas dan tanggung jawab dalam memajukan organisasi. komitmen terhadap organisasi akan terlihat sejauh mana seseorang individu bekerja dengan semangat yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk tetap berada dalam sebuah organisasi untuk memperjuangkan visi, misi, nilai serta tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Populasi penelitian ditentukan baik yang pernah mendapat promosi atau belum pernah promosi jabatan sebanyak 175 orang pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan regresi, analisis regresi berganda dan juga dilakukan uji hipotesis. Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa taraf signifikan $0,00 < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} = 10,170 > F_{\text{tabel}} = 6,912$

artinya hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) berbunyi “Ada Pengaruh Simultan dan Signifikan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen organisasi” diterima.

Kata Kunci: *karakteristik Pekerjaan, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang tak tergantikan, pegawai dengan komitmen berorganisasi yang tinggi menjadi SDM yang benar-benar dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen berorganisasi dari setiap individu merupakan kata kunci dalam keberhasilan organisasi. Menurut Hasibuan (2010:93) komitmen terhadap organisasi akan terlihat sejauh mana seseorang individu bekerja dengan semangat yang tinggi dan kemauan yang kuat untuk tetap berada dalam sebuah organisasi untuk memperjuangkan visi, misi, nilai serta tujuan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:160) seseorang yang memiliki komitmen dalam organisasi akan memberikan pengabdian dan kesetiaan terbaiknya untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Menurut Sopiah (2008:93) salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) dapat dikatakan sebagai sebuah pendekatan dalam pemerikayaan model, jenis dan keterampilan dalam bekerja. Penelitian Kónya dan Matic (2016) karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dalam berkomitmen seseorang terhadap organisasi. Ini menjelaskan karakteristik bekerja atau pekerjaan memiliki dampak signifikan dalam membangun komitmen orang dalam berorganisasi. Penelitian Djastuti (2011) juga menjawab adanya pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karyawan tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah.

Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan menjadi penyebab lahirnya komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi tempat bekerja.

Lingkungan merupakan sesuatu yang berada di sekitar lingkungan pekerjaan seperti cahaya, warna, udara, suara, peralatan (sarana). Simamora (2004) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja seperti suhu udara, luas ruang kerja, kebisingan, dan lain sebagainya. Penelitian Butt dan Khan (2012) menunjukkan lingkungan fisik pekerjaan menjadi penyebab kendala sekaligus alasan lahir komitmen pada pekerjaan pada suatu organisasi. Senada dengan Subagyo (2014) lingkungan kerja dan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Nelfa (2013) lingkungan kerja tidak signifikan secara langsung mempengaruhi komitmen kerja karyawan *Food And Beverage* “X” Hotel Surabaya.

Berkaitan dengan komitmen pegawai khususnya pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima tergolong rendah jika ditinjau dari loyalitas terhadap organisasi seperti rendahnya kedisiplinan. Komitmen pegawai bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan atau kepatuhan berupa loyalitas terhadap tugas yang diberikan padanya. Kemudian pegawai yang malas merupakan bukti penting akan rendahnya kesetiaan pada tugas dan tanggung jawab dalam memajukan organisasi.

Observasi awal peneliti pada tanggal 10 September 2018 mengenai lingkungan fisik pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bima terlihat penumpukan berkas-berkas laporan yang di ruangan, dan ruangan kerja yang sumpek dan pengap karena alat penyejuk ruangan seperti AC dan kipas ada yang rusak. Ditemukan pula kebisingan karena aksi demonstran hampir dua kali dalam satu minggu. Massa aksi menggunakan pengeras suara sehingga sangat mengganggu kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Diperparah lagi dengan motivasi pegawai, dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya sampai larut malam dalam memenuhi target laporan bulanan. Pimpinan memberikan dukungan kepada orang tertentu dan terlihat beberapa pegawai enggan melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya, yaitu mengerjakan tugas yang membutuhkan keterampilan dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Dari beberapa penjelasan teoritis, observasi dan studi pendahuluan di atas sehingga dipandang penting untuk melakukan kegiatan penelitian "**Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima**".

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Desain penelitian memuat rancangan yang menggambarkan tujuan utama dan sifat dari penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga penelitian tergolong dalam penelitian asosiatif. Berknaan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh (parsial dan simultan) Karakteristik Pekerjaan (X_1), lingkungan pekerjaan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Populasi penelitian ditentukan baik yang pernah mendapat promosi atau belum pernah promosi jabatan sebanyak 184 orang pegawai.

2. Sampel Penelitian

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin, yaitu formula untuk menghitung jumlah sampel minimal dengan rumus sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Stadar kesalahan

Perhitungan:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 184 / (1 + (184 \times 0,05^2))$$

$$n = 184 / 184 \times 0,025$$

$$n = 184 (1 + 2,5)$$

$$n = 184 / 3,5$$

$$n = 52$$

INSTRUMEN PENELITIAN

Adapun instrumen penelitian ini berupa kuesioner ini menggunakan *skala likert*, merupakan skala didasarkan pada ranking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. (Akdon dan Ridwan, 2007). Setiap variabel yang diteliti akan diberikan skor yang mengacu pada skala likert. *Skala likert* yang digunakan adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2010:94).

Untuk memberikan pembobotan terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan skala lima ketukan yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), adapun skor yang digunakan adalah Skor 5 (lima), bila responden memilih SS Skor 4 (empat), bila responden memilih S Skor 3 (tiga), bila responden memilih KS Skor 2 (dua), dan bila responden memilih TS Skor 1 (satu), bila responden memilih STS.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas instrumen dipakai rumus korelasi yang dikemukakan oleh Person dalam Arikunto (2012:112) yaitu *korelasi product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Korelasi
 Σx = Jumlah skor distribusi x
 Σy = Jumlah skor distribusi y
 Σxy = Jumlah perkalian x dan y
n = Jumlah responden yang mengisi kuisioner
 Σx^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi x
 Σy^2 = Jumlah kuadrat skor distribusi y

Apabila nilai *p-value* (α) $r_{xy} \geq 0.30$ maka instrument dikatakan valid

1. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas instrument digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r_{11} = reliabilitas instrument
k = banyaknya butir soal
 σ_b^2 = jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians tabel

Apabila nilai koefisien Alpha Cronbach $\geq 0,60$ instrumen dikatakan reliabel.

A. PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang merupakan pengumpulan data variable karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Instrumen disebarkan kepada responden dan setiap responden diberi 1x24 jam. Setelah itu akan dilakukan analisis data untuk mengungkap masalah penelitian.

B. METODE ANALISIS DATA

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data hasil penelitian dari masing-masing variabel independen dan data variabel dependen. Analisis deskriptif

dilakukan berdasarkan kelas interval dan frekuensi serta prosentase kemudian diinterpretasi berdasarkan kategori.

2. Uji Persyaratan Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu perlu dilakukan uji persyaratan analisis regresi dengan program SPSS 16.0. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, linieritas dan autokorelasi. Menurut Santoso (2010:203) uji asumsi regresi berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Linieritas

Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dengan dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS 16 dengan menggunakan *Test for Linearity*. Variabel penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*deviation from linearity*) sig > 0.05 .

b. Uji Normalitas

Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data terdistribusi normal atau tidak dengan membanding taraf signifikan dari masing-masing variabel 0.05. Untuk mengetahui normalitasnya data masing-masing variabel dapat dilakukan dengan mengamati perbandingan nilai signifikan yaitu jika lebih besar dari ($>$) 0.05 maka dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu uji asumsi persyaratan sebelum melakukan analisis regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Jika, terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem

multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari satu observasi ke observasi yang lainnya.

3. Analisis Regresi Berganda

Menurut Siregar (2013) analisa regresi berganda merupakan suatu model analisa data mengenai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih. Adapun persamaan regresi:

$$Y' = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y' = Komitmen Organisasi
- α = Konstan
- b = Koefisien Regresi
- X₁ = Karakteristik Pekerjaan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Motivasi Kerja
- ϵ = Standar error

C. PENGUJIAN HIPOTESIS

Setelah melakukan analisis regresi, selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian; dengan kata lain apakah hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing sub-variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah Uji-t dalam penelitian adalah dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau p-value (sig.) < 0.05 (alfa), maka Ho ditolak.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau p-value (sig.) > 0.05 (alfa), maka Ho diterima.
- b. Uji-F (Uji simultan) dilakukan menguji pengaruh simultan masing-masing sub-

variabel independen terhadap variabel dependen. Kaidah uji-F dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau p-value (sig.) < 0.05 (alfa), maka Ho ditolak.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau p-value (sig.) > 0.05 (alfa), maka Ho diterima.

I. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Setelah melakukan kegiatan penelitian empiris, peneliti dapat mengetahui karakteristik responden penelitian sebagaimana yang ditampilkan pada tabel di bawah ini :

Tabel Jumlah Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	23
Perempuan	29
Jumlah	52

Sumber : Data primer diolah (2019)

B. Hasil Pengujian Data

1. Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda dilakukan uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan dilakukan jika asymp sig. lebih besar (>) 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapaun hasil analisis uji normalitas masing-masing variabel penelitian.

Tabel Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Karakteristik Pekerjaan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
N		52	52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	3.07	3.61	4.05	3.84
	Std. Deviation	1.078	.349	.871	.383
Most Extreme Differences	Absolute	.224	.087	.248	.104
	Positive	.224	.068	.154	.104
	Negative	-.160	-.087	-.248	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.619	.630	1.787	.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071	.822	.103	.623
a. Test distribution is Normal.					

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variable penelitian memiliki Asymp.

Sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ artinya karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memiliki sebaran data yang normal.

2. Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian memiliki pola hubungan yang linier dengan ketentuan apa bila signifikan lebih besar ($>$) 0,05 maka dinyatakan linier. Berikut hasil analisis uji linieritas.

Tabel Linieritas Komitmen Organisasi Dengan Karakteristik pekerjaan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Karakteristik Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	1.614	4	.404	3.230	.020
		Linearity	.597	1	.597	4.779	.034
		Deviation from Linearity	1.017	3	.339	2.713	.055
	Within Groups		5.874	47	.125		
Total			7.488	51			

Berdasarkan table di atas diketahui variable komitmen dengan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai sig. $\geq 0,05$.

Tabel Linieritas Komitmen Organisasi Dengan Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3.766	13	.290	2.958	.005
		Linearity	2.836	1	2.836	28.956	.000
		Deviation from Linearity	.930	12	.078	.791	.656
	Within Groups		3.722	38	.098		
Total			7.488	51			

Berdasarkan tabel di atas diketahui variable komitmen dengan lingkungan kerja memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai sig. $\geq 0,05$.

Tabel Linieritas Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1.997	10	.200	1.491	.178
		Linearity	.405	1	.405	3.022	.090
		Deviation from Linearity	1.592	9	.177	1.321	.256
	Within Groups		5.491	41	.134		
Total			7.488	51			

Berdasarkan tabel ini diketahui variable komitmen dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai sig. $\geq 0,05$.

3. Multikolinieritas

Adapun hasil uji multikolinieritas dalam penelitian menggunakan bantuan SPSS 16 diketahui bahwa semua variabel

penelitian tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih kecil dari 10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 dan tabel hasil analisis ditampilkan di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	
1	(Constant)	
	Karakteristik Pekerjaan	
	Lingkungan Kerja	
	Motivasi Kerja	
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi		

4. Heterokedastisitas

Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Kaidah pengambilan keputusan jika sig. $> 0,05$ maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel Output Hasil Uji Heterokadstisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.057	.243		.233	.817
	Karakteristik Pekerjaan	-.029	.023	.196	1.254	.216
	Lingkungan Kerja	.088	.072	.192	1.216	.230
	Motivasi Kerja	-.008	.027	.044	.300	.765
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Setelah dilakukan analisis diketahui bahwa variabel penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. $> 0,05$

5. Regresi Linier Berganda

a) Pengaruh masing-masing variabel

Adapun hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh masing-masing variabel yaitu karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel

komitmen organisasi (Y) seperti yang ditampilkan dalam tabel :

Tabel Analisis Regresi Pengaruh Parsial X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.322	.469		2.819	.007
Karakteristik Pekerjaan	.100	.048	.282	2.082	.043
Lingkungan kerja	.676	.122	.615	5.521	.000
Motivasi kerja	.402	.061	.432	3.690	.000

Dependent Variable: Komitmen organisasi

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = \alpha (1.322) + b_1 X_1 (0.282) + b_2 X_2 (0.615) + b_3 X_3 (0.432)$$

Penjelasan Persamaan Regresi

Simbol	Penjelasan
α	Mengisyaratkan bahwa jika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai jika tidak karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi kerja maka komitmen organisasi pegawai sebesar 1.322
$b_1 X_1$	Mengisyaratkan bahwa jika karakteristik pekerjaan bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser komitmen organisasi pegawai sebesar 0,282. Artinya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai sebesar $(0,282^2 \times 100 = 8\%)$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$b_2 X_2$	Mengisyaratkan bahwa jika lingkungan kerja bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser komitmen organisasi sebesar 0,615. Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,615^2 \times 100 = 38\%)$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
$b_3 X_3$	Mengisyaratkan bahwa jika motivasi

kerja bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser komitmen organisasi sebesar 0,432. Artinya pengaruh terhadap motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar $(0,432^2 \times 100) = 19\%$ sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

b) Pengaruh Simultan

Setelah mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel penelitian maka selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel Ringkasan Hasil Analisis Pengaruh Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.389	.350	.309

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja

Tabel menjelaskan bahwa R sebesar 623 adalah korelasi variabel secara simultan variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh pengaruh simultan karakteristik pekerjaan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu 38,9 dibulatkan menjadi 39%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui karakteristik pekerjaan tergolong cukup tinggi/sesuai dengan yang diharapkan oleh Pemerintah Daerah Khususnya Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Karakteristik pekerjaan ini merupakan aspek internal dari

suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Menurut Panggabean (2010:130) karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pekerja menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya". Sehingga dapat dipahami dari hasil analisis deskriptif bahwa responden karakteristik pekerjaan yang menyangkut sikap aspek internal dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima sesuai dengan dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Hal ini mengisyaratkan adanya kesesuaian dengan tiga jenis teori yang mendukung karakteristik pekerjaan yang dialami oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima antara lain: (1) persyaratan tugas: model karakteristik pekerjaan dan ciri persyaratan tugas dalam organisasi itu, (2) jumlah tugas yang dihasilkan dalam waktu tertentu dibandingkan dengan hasil yang seharusnya dicapai sesuai standar atau dibandingkan dengan hasil pekerjaan orang lain, (3) penilaian jumlah pekerjaan dilakukan menggunakan yaitu umpan balik dari rekan, atasan, bawahan, orientasi waktu dan insentif yang sewajarnya (Muchlas, 2012).

Lebih lanjut hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Bima. Hal ini dapat terjadi jika pegawai memiliki kesesuaian variasi bidang dan wewenang pekerjaan maka akan membuat pekerjaan itu merasa nyaman dengan pekerjaan sebab pada dasarnya menurut (Robbins, 2011:219), setiap pekerjaan mempunyai karakteristik sendiri-sendiri, antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik, pada gilirannya akan menumbuhkan rasa loyalitas atau komitmen

terhadap organisasi yang menaunginya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Djastuti (2011) membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Valentin dan Matic (2016) bahwa karakteristik organisasi dan karakteristik demografis yang paling berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima

Hasil analisis deskriptif data lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bima diketahui rata-rata tergolong cukup menyenangkan. Hasil penelitian ini mencerminkan lingkungan kerja seperti sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan tergolong tidak mengganggu pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang merupakan segala hal disekitar ruangan tempat kerja. Sesuai dengan Indikator lingkungan pekerjaan dalam penelitian adalah sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang meliputi, penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan di tempat kerja.

Mengingat rata-rata pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima menyatakan lingkungan pekerjaan tergolong menyenangkan maka pekerjaan akan bekerja dengan penuh semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat. Susana ini akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai itu sendiri karena berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah jika ingin meningkatkan komitmen organisasi pegawai maka langkah cerdasnya adalah dengan memperhatikan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan aman bagi pegawai. Lingkungan yang tidak nyaman membuat seseorang akan cepat merasa bosan, tidak fokus dalam bekerja sehingga pada gilirannya pekerja atau pegawai akan lebih memilih atau berharap tidak berkerja lama atau akan pindah dari lingkungan pekerjaan yang mengganggu suasana kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husnain dan Khan (2012) bahwa pekerjaan lingkungan hidup (supervisor dukungan, keterbukaan komunikasi, kerja keras dan lingkungan fisik: daerah pasien, keamanan dan kualitas ruang kerja) memiliki korelasi kuat dan positif dengan komitmen perawat rumah sakit.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima

Hasil analisis deskriptif diketahui motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima diketahui sangat tinggi. Data ini merefleksikan semangat atau dorongan pegawai berkerja mencapai kesuksesan dalam berkarir, yang diukur berdasarkan standar motivasi dan kesempurnaan seseorang. Motivasi ini erat hubungan dengan bidang tugas pegawai untuk mencapai standar keunggulan dalam bekerja yang merupakan suatu usaha untuk mencapai sukses, yang berhasil dalam berkompetisi dengan suatu ukuran keunggulan, ini dapat mengacu pada prestasi orang lain atau prestasinya sendiri yang diraih sebelumnya.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi maka akan mengerjakan segala tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Seseorang tanpa motivasi akan berhenti berbuat dan melakukan sesuatu yang dia ingin raih dan pegawai tersebut akan berhenti mempercayai bahwa dirinya mampu

mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin untuk meraih target dan tuntutan perkerjaan.

Berkiatan dengan tergolong cukup tinggi motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya juga mencerminkan bagaimana pegawai memotivasi diri untuk berkinerja mewujudkan impian dan cita-citanya dengan kepercayaan diri, pada gilirannya akan menjadi pegawai yang produktif. Lebih lanjut hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi merupakan salah satu unsur terpenting dalam pekerjaan, maka dipastikan akan dapat membangkitkan semangat bekerja yang dilandasi dengan komitmen organisasi, karena segala sesuatu tanpa dilakukan dengan motivasi akan terasa berat dan pada akhirnya sulit untuk menyelesaikan suatu pekerjaan karena dipengaruhi oleh komitmen kerja dalam organisasi yang rendah. Dengan kata lain, ketika ingin menjadi pegawai yang profesional maka salah satu syarat yang harus dimiliki adalah adanya motivasi diri dalam bekerja. Sebab motivasi kerja adalah sebagai pendorong pegawai yang melakukan pekerjaan dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan pegawai profesional dan yang gagal. Menurut Kuntjoro (2010) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi merupakan bentuk penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Curtis dan Upchurch (2013) menunjukkan bahwa perbedaan yang terbatas memang ada untuk faktor motivasi tertentu dan faktor komitmen organisasi ketika karyawan dibedakan oleh status karyawan berdasarkan jenis

kelamin. Artinya motivasi memiliki hubungan dengan komitmen organisasi.

4. Pengaruh Simultan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima

Seperti yang telah diuraikan pada pembahasan pengaruh parsial dari variable independen (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variable dependen (komitmen organisasi) diketahui memiliki pola hubungan positif dan signifikan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji-F diketahui bahwa secara simultan karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dasamping secara sendiri-sendiri variable independen juga memiliki pengaruh simultan atau secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi jika karakteristik pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat pegawai karena menurut Simamora (2010:129) karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Sehingga memacu semangat bekerja, lebih-lebih bekerja di lingkungan pekerjaan yang menyenangkan sesuai dengan hasil penelitian bahwa karakteristik pekerjaan tergolong sesuai, dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sabagai konsekwensi tergolong tingginya kedua variable tersebut akan menumbuhkan motivasi yang dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya melaksanakan suatu kegiatan.

Dengan demikian maka akan melahirkan rasa kecintaan (komitmen) terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan secara sungguh-sungguh berkarir, loyal terhadap organisasi, berusaha secara optimal pencapaian tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dalam kelompok organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Artinya bahwa ketika ada peningkatan tinggi tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan yang meliputi kesesuaian keanekaragaman keterampilan, dampak yang cukup besar pada pekerjaan dan umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan maka akan membuat pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi.
2. Lingkungan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Hasil ini menunjukkan jika dalam lingkungan pekerjaan berupa penerangan, temperatur/suhu, kebisingan, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan di tempat kerja yang sangat tinggi maka akan membuat pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Ini mengisyaratkan jika ada dorongan untuk bekerja dengan profesional yang muncul dari dalam diri pegawai yang merupakan hasrat dan inisiatif sendiri tanpa ada perintah atau paksaan dari orang lain dan bekerja dengan profesional karena ada faktor luar seperti adanya pengawasan, hadiah, pengakuan dari rekan kerja atas kinerja maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai.
4. Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja

dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Artinya karakteristik pekerjaan yang harus didukung oleh adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan aman bagi pegawai sehingga akan membuat motivasi kerja tinggi yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, diharapkan dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk semua pihak terutama Pemerintah Daerah Kabupaten Bima agar dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi bagi pegawai hendaknya memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai, demikian juga dengan lingkungan pekerjaan dan motivasi kerja pegawai dengan cara senantiasa melakukan observasi berkaitan kesesuaian dengan bidang pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai, kemudian senantiasa melakukan motivasi kerja dan yang tak kalah penting lagi menjaga dan mengontrol lingkungan pekerjaan agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam tempat pekerjaannya. Karena berdasarkan hasil penelitian ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Djastuti, I., (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen*. Diakses tanggal 2 September 2015.
- Eva Kris Diana. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (*Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang*). Tesis. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly. (1997). *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Massachusetts: Allinand Bacon.
- Gandari, G. (2014). Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten KarangTumaritis. *Jurnal Manajemen* Di akses tanggal 1 September 2015.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.