

Tingkat Komitmen Kerja Pegawai dalam Pelaksanakan Tugasnya

Syahril, Sulastri

Universitas Negeri Padang
Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat
e-mail:syahril@fip.unp.ac.id

Abstract: This research was conducted to determine the level of work commitment of employees in carrying out their duties. This research is descriptive research. The population is 108 employees at the Padang City Education Office. The size of the sample is 67 people taken by using proportional random sampling technique. Data was collected using a questionnaire formulated in the form of a Likert scale, the data was processed with averages and percentages. The results showed that the work commitment of the Padang City Education Office employees was in the moderate category with a percentage of 74.71%. Details of employee work commitment based on indicators, are: 1) responsibility in the sufficient category (79.07%), 2) loyalty in the sufficient category (69.33%), 3) involvement (participation in activities) in the sufficient category (67.87%), 4) the awareness to work is in the sufficient category (78.00%) too, and 5) the feeling of identification is in the sufficient category (79.27%).

Keywords: Work Commitment, Implementation of Tasks

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasinya adalah 108 pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Besar sampel adalah 67 orang yang diambil dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirumuskan dalam bentuk skala likert, data diolah dengan rata-rata dan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori sedang dengan persentase 74,71%. Rincian komitmen kerja pegawai berdasarkan indikator, yaitu: 1) tanggung jawab dalam kategori cukup (79,07%), 2) loyalitas dalam kategori cukup (69,33%), 3) keterlibatan (partisipasi dalam kegiatan) dalam kategori cukup (67,87%), 4) kesadaran untuk bekerja berada pada kategori cukup (78,00%) juga, dan 5) perasaan identifikasi berada pada kategori cukup (79,27%).

Kata kunci: Komitmen Kerja, Pelaksanaan Tugas

pegawai merupakan sumber daya organisasi yang peran pentingnya tidak dapat digantikan oleh sumber-sumber lainnya. Tanpa pegawai, sebuah organisasi atau lembaga tidak dapat menjalankan peran dan fungsinya secara efektif dan efisien. Di sisi lain, sebuah lembaga dapat memiliki kinerja yang bagus juga sangat tergantung dari kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang sangat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja seorang pegawai dalam organisasi adalah komitmen kerja dari pegawai tersebut. Sehingga tidak salah jika dikatakan bahwa untuk mampu menyelesaikan segala tugas yang berkaitan dengan efektivitas sebuah lembaga, dibutuhkan pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi. Komitmen kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja sebuah lembaga. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tampubolon (2001) bahwa tanpa adanya komitmen yang tertanam kuat dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sangat kecil kemungkinan baginya untuk meraih keberhasilan bermutu.

Oleh karena itu, komitmen menjadi hal yang penting untuk diciptakan dan dibudayakan serta dikembangkan. Kemudian, Syahril (2019a) menjelaskan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, perasaan loyalitas untuk organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana pegawai melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja pegawai dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap pegawai yang ada dalam organisasi akan bekerja sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan kepentingan organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya, Steers dan Poster dalam Muslim (2010) mengartikan komitmen sebagai suatu sikap. Menurut orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisasi. Demikian pula halnya dengan pegawai, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, ingin selalu berbuat lebih banyak dan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang lebih baik. Selain itu, komitmen kerja yang tinggi merupakan keinginan yang kuat bagi setiap pegawai untuk menjadi anggota organisasi. Sedangkan Bagia (2015) menjelaskan bahwa komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Pentingnya komitmen kerja dimiliki oleh seorang pegawai juga dikemukakan oleh Steers and Black dalam Sopiah (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja sangat penting bagi organisasi, karena (1) dengan komitmen kerja yang tinggi maka adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan, (2) dengan komitmen kerja yang tinggi adanya kesediaan pegawai untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (3) komitmen kerja yang tinggi merupakan keinginan yang kuat bagi setiap pegawai untuk menjadi anggota organisasi.

Pada hakikatnya semua orang mempunyai komitmen kerja tetapi kadarnya akan berbeda-beda (Syahril, 2019b). Ada yang tingkatan komitmennya rendah dan ada juga yang tingkatan komitmennya tinggi, Hal ini banyak dipengaruhi oleh perkembangan dan proses kejiwaan dari individu. Selain itu, komitmen kerja pegawai bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan pegawai adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja pegawai yang tinggi.

Dari uraian di atas, dapat dimaknai bahwa pentingnya komitmen yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada pegawai tetapi juga bagi organisasi. Bagi pegawai komitmen yang tinggi akan menjadikan mereka bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tinggi sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi. Begitu juga pada Dinas Pendidikan Kota Padang yang merupakan salah satu organisasi yang dituntut untuk benar-benar mampu mengelola dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Atas dasar hal tersebut, maka pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang diharapkan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Namun, berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang pimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Padang, diperoleh informasi yang menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang masih belum optimal, sebagaimana yang diharapkan. Fenomena-fenomena yang menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang belum optimal, antara lain: (1) pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. (2) beberapa pegawai belum dapat mematuhi aturan kerja, kurang peduli terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan cenderung melalaikan tugas yang diberikan. (3) ada pegawai yang menghindar dengan berbagai alasan ketika diberi tugas dan enggan mengikuti kegiatan yang di adakan oleh Dinas. (4) ada pegawai yang kurang loyal terhadap pekerjaannya. Fenomena-fenomena di atas menggambarkan bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugasnya masih tergolong rendah. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis meneliti Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang dalam Melaksanakan Tugas.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Kota Padang yang dilihat dari indikator-indikator: (1) tanggungjawab, (2) loyalitas, (3) keterlibatan (keikutsertaan dalam melaksanakan tugas), (4) kepedulian terhadap pekerjaan, dan (5) perasaan identifikasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padang. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang berjumlah 108 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Teknik proporsional random sampling, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 67 orang.

Tabel 1 Pengelompokan Berdasarkan Katagori

Skala	Kategori
90% – 100%	Sangat
80% – 89%	Tinggi
65% – 79%	CukupTinggi
55% – 64%	KurangTinggi
< 55%	Rendah

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket yang disusun berdasarkan model Skala Likert dengan alternatif jawaban: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KK), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Angket diuji cobakan kepada 20 orang pegawai, untuk mencari validitas dan reliabilitasnya, dan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 For Windows. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang yang diperoleh langsung dari responden. Data dianalisis menggunakan persentase dengan pengelompokan berdasarkan katagori seperti yang dikemukakan oleh Latisma Dj (2011) seperti pada Tabel 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi data hasil penelitian tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas yang dilihat melalui indikator 1) tanggungjawab, 2) loyalitas, 3) keterlibatan (keikutsertaan dalam melaksanakan tugas), 4) kepedulian terhadap pekerjaan, dan 5) perasaan identifikasi dalam organisasi. Deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dilihat dari indikator tanggung jawab dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 2. Komitmen Kerja Pegawai Beradsarkan Indikator Tanggungjawab

Sub indikator	Rerata ideal	Rerata capaian	Persentase Capaian	Kategori
Melaksanakan semua kewajiban/ tugas-tugas	5	4,141	82,82	Tinggi
Melaksanakan tugas tepat waktu	5	3,73	74,6	Cukup
Siap memikul resiko	5	3,99	79,8	Cukup
Rata-rata	5	3,95	79,07	Cukup

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidika Kota Padang pada indikator tanggung jawab berada pada kategori cukup. Skor rata-rata untuk indikator ini adalah 3.95 dengan persentase capaian 79.07 %. Sementara itu, untuk masing-masing sub indikator tanggung jawab, dapat diketahui bahwa persentase capaian tertinggi terdapat pada sub indikator melaksanakan semua kewajiban/tugas dengan perolehan skor rata-rata adalah 4,141 dan berada pada kategori tinggi

dengan persentase 82,82 %. Sedangkan capaian terendah terdapat pada sub indikator melaksanakan tugas tepat waktu dengan perolehan skor rata-rata adalah 3.73 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 74,6%.

Tabel 3. Komitmen Kerja Pegawai Beradsarkan Indikator Loyalitas

Sub indikator	Skor ideal	Rerata capaian	Persentase Capaian	Kategori
Menekuni setiap pekerjaan	5	3,57	71,4	Cukup
Peduli terhadap tugas	5	3,4	68	Cukup
Mengutamakan kepentingan organisasi	5	3,43	68,6	Cukup
Rata-rata	5	3,47	69,33	Cukup

Deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada indikator loyalitas dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator loyalitas berada pada kategori cukup. Skor rata-rata untuk indikator ini adalah 3.47 dengan persentase capaian 69,33 %. Sementara itu, untuk masing-masing sub indikator loyalitas, dapat diketahui bahwa persentase capaian tertinggi terdapat pada sub indikator menekuni setiap pekerjaan dengan perolehan skor rata-rata adalah 3,57 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 71,4 %. Sedangkan capaian terendah terdapat pada sub indikator peduli terhadap tugas dengan perolehan skor rata-rata adalah 3,4 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 68 %.

Tabel 4. Komitmen Kerja Pegawai Beradsarkan Indikator Keterlibatan

Sub indikator	Skor ideal	Rerata capaian	Persentase Capaian	Kategori
Bekerja sama	5	2,97	59,4	Kurang
Partisipasi aktif	5	3,54	70,8	Cukup
Memberikan kontribusi	5	3,67	73,4	Cukup
Rata-rata	5	3,39	67,87	Cukup

Deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada indikator keterlibatan (keikutsertaan) dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator keterlibatan berada pada kategori cukup. Skor rata-rata untuk indikator ini adalah 3,39 dengan persentase capaian 67,87 %. Sementara itu, untuk masing-masing sub indikator keterlibatan, dapat diketahui bahwa capaian tertinggi terdapat pada sub indikator memberikan kontribusi dengan perolehan skor rata-rata adalah 3,67 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 73,4%. Sedangkan persentase capaian terendah terdapat pada sub indikator bekerjasama dengan perolehan skor rata-rata adalah 2,97 dan berada pada kategori kurang dengan persentase 59,4 %.

Tabel 5. Komitmen Kerja Pegawai Beradsarkan Indikator Kepedulian

Sub indikator	Skor ideal	Rerata capaian	Persentase Capaian	Kategori
Kepedulian terhadap tugas	5	4,33	86,6	Tinggi
Kepedulian terhadap rekan kerja	5	3,26	65,2	Cukup
Kepedulian terhadap atasan	5	4,11	82,2	Tinggi
Rata-rata	5	3,90	78,00	Cukup

Deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada indikator kepedulian terhadap pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator kepedulian terhadap pekerjaan berada pada kategori cukup. Skor rata-rata untuk indikator ini adalah 3.90 dengan persentase capaian 78.00 %. Sementara itu, untuk masing-masing sub indikator kepedulian terhadap pekerjaan, dapat diketahui bahwa persentase capaian tertinggi terdapat pada sub indikator kepedulian terhadap tugas dengan perolehan skor rata-rata adalah 4,33 dan berada pada kategori tinggi dengan persentase 86,6 %. Sedangkan capaian terendah terdapat pada sub indikator kepedulian terhadap rekan kerja dengan perolehan skor rata-rata adalah 3,26 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 65,2%.

Tabel 6. Komitmen Kerja Pegawai Berdasarkan Indikator Perasaan Identifikasi

Sub indikator	Skor ideal	Rerata capaian	Persentase Capaian	Kategori
Penerimaan tujuan organisasi	5	3,86	77,2	Cukup
Sikap menyetujui kebijakan organisasi	5	3,87	77,4	Cukup
Kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi	5	4,16	83,2	Tinggi
Rata-rata	5	3,96	79,27	Cukup

Deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada indikator perasaan identifikasi dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator perasaan identifikasi berada pada kategori cukup. Skor rata-rata untuk indikator ini adalah 3,96 dengan persentase capaian 79,27 %. Sementara itu, untuk masing-masing sub indikator perasaan identifikasi, dapat diketahui bahwa persentase capaian tertinggi terdapat pada sub indikator kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi dengan perolehan skor rata-rata adalah 4,16 dan berada pada kategori tinggi dengan persentase 83,2 %. Sedangkan capaian terendah terdapat pada sub indikator penerimaan tujuan organisasi dengan perolehan skor rata-rata adalah 3,86 dan berada pada kategori cukup dengan persentase 77,2%.

Tabel 7. Rekapitulasi Data Komitmen Kerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

No	Kinerja Pegawai	Rata-rata	% capaian	Kriteria
1	Tanggung jawab	3,95	79,07	Cukup
2	Loyalitas	3,47	69,33	Cukup
3	Keterlibatan	3,39	67,87	Cukup
4	Kepedulian Terhadap Pekerjaan	3,90	78,00	Cukup
5	Perasaan identifikasi pekerjaan	3,96	79,27	Cukup
	Jumlah	18,68	373,54	
	Rata-rata	3,74	74,71	Cukup

Rekapitulasi deskripsi data komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat pada Tabel 7. Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa secara umum komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas berada pada kategori cukup dengan perolehan skor rata-rata 3,74 serta dengan persentase capaian 74,71%. Capaian tertinggi terdapat pada indikator perasaan identifikasi pekerjaan dengan rata-rata 3,96 dengan persentase 79,27 (cukup). Sedangkan capaian terendah terdapat pada indikator keterlibatan dengan rata-rata 3,39 dengan persentase 67,87% (cukup).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas berada pada kategori cukup yaitu 74,71% dengan rata-rata 3,74. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa masih sangat perlu peningkatan pada setiap indikator kinerja pegawai dalam hal; tanggung jawab, loyalitas, keterlibatan, kepedulian terhadap pekerjaan, dan perasaan identifikasi terhadap pekerjaan.

Berikut ini akan dibahas hasil penelitian tentang komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang yang dilihat pada indikator 1) tanggung jawab, 2) loyalitas, 3) keterlibatan, 4) kepedulian terhadap pekerjaan dan 5) perasaan identifikasi pekerjaan.

Komitmen kerja pegawai pada indikator tanggung jawab berada pada persentase capaian 79,07% (cukup) dengan skor rata-rata 3,95. Capaian ini memiliki makna bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang memiliki rasa tanggung jawab yang masih rendah. Oleh karena itu, rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas harus ditingkatkan. Rendahnya tanggung jawab pegawai ini disebabkan beberapa faktor seperti kurangnya kesadaran, rasa percaya diri yang kurang dan adanya ketidaktransparansi dalam melaksanakan pekerjaan serta sebagai penyebab lainnya. Hal ini sangat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. Tentunya masih banyak upaya yang harus dilakukan oleh

instansi dalam meningkatkan tanggung jawab pegawai ini seperti meningkatkan sosialisasi terhadap pekerjaan, mengkoordinir pelaksanaan kerja pegawai. Hal ini juga dipertegas oleh Hasibuan (2007) bahwa tanggung jawab sudah menjadi keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Tanggung jawab merupakan syarat utama yang harus ada dalam melakukan suatu pekerjaan. Atas dasar pendapat tersebut, dengan tanggung jawab yang tinggi maka seorang pegawai akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya dan akan memberikan hasil yang terbaik kepada organisasinya.

Indikator loyalitas dari komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang untuk indikator loyalitas berada pada persentase capaian 69,33 % (cukup) dengan skor rata-rata adalah 3.47. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa tingkat loyalitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang masih dikategorikan cukup. Artinya, masih belum optimal dan masih sangat perlu untuk ditingkatkan. Penyebab rendahnya loyalitas pegawai ini dikarenakan oleh menurunnya produktivitas kerja, adanya kegelisahan pegawai, dan masalah tingkat kehadiran pegawai. Ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari loyalitas pegawai ini yakni, menciptakan sumber daya manusia yang baik, perlu diciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perlu ditingkatkan apresiasi pada pegawai yang berprestasi dan dukungan serta motivasi bagi pegawai lainnya. Sebagaimana yang ditekankan oleh Darmawan (2013) bahwa loyalitas dapat memicu kemajuan organisasi kedepannya. Selain itu, Soegandhi (2013) juga menguatkan kalau loyalitas ini menjadi indikator pentingnya dalam kesuksesan organisasi. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002)

Komitmen kerja pegawai dilihat dari keterlibatan pegawai berada pada persentase capaian 67,87 % (cukup) dengan rata-rata 3,39. Artinya, tingkat keterlibatan karyawan di Dinas Pendidikan Kota Padang masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yakni; kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat pendidikan serta keterampilan juga menjadi pemicunya. Untuk itu perlu dilakukan upaya agar keterlibatan pegawai bisa meningkat seperti melakukan; menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan keahliannya, melakukan komunikasi yang intensif dengan pegawai, meningkatkan peran sebagai seorang meneger dalam memberikan bimbingan dan arahan bagi pegawai. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat dari Robbins, Stephen P (2008) bahwa keterlibatan pegawai perlu dimanfaatkan dengan maksimal dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pegawai yang terlibat dalam berbagai kegiatan disebuah organisasi tentu akan memberikan rasa puas pada diri karyawan tersebut dimana ia akan merasa bahwa kemampuannya dibutuhkan dan tentunya akan meningkatkan komitmen kerjanya (Syahril, 2019) Oleh karena itu, mengingat bahwa keterlibatan pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang masih belum optimal, maka keterlibatan pegawai tersebut harus ditingkatkan.

Komitmen dilihat dari indikator kepedulian berada pada persentase 78.00% (cukup) dengan skor rata-rata 3.90. dari hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa tingkat kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya masih belum optimal. Adapun penyebab rendahnya kepedulian pegawai ini adalah sikap dari pegawai yang egois, kurangnya keakraban yang diciptakan dalam organisasi, iklim organisasi yang tidak kondusif dan berbagai penyebab lainnya. Adapun upaya yang bisa dilakukan adalah menumbuhkan rasa empati kepada pegawai, menerapkan dalam organisasi berbagai kegiatan kemanusiaan, bahkan kalau perlu melakukan bakti sosial di lingkungan organisasi. Komitmen tersebut bisa ditunjukkan pegawai melalui perilakunya, Daliusman (2008). Dimana pegawai selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk bekerja serta memperdulikan rekan kerja, atasan langsung dan peduli terhadap tugas pokok. Dengan adanya kepedulian pegawai yang tinggi terhadap pekerjaannya maka hal tersebut dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, kepedulian pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang terhadap pekerjaannya harus ditingkatkan dan dikembangkan secara terus menerus.

Komitmen pegawai dilihat dari indikator perasaan identifikasi pegawai berada pada persentase capaian 79,27 % (cukup) dengan rata-rata 3,96. Hasil penelitian memiliki makna bahwa rasa identifikasi pegawai terhadap organisasinya masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor dimana masih kurangnya perasaan dalam penerimaan tujuan pegawai, kurang tercerminkannya nilai dan sikap

pegawai dengan nilai-nilai organisasi. Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan identifikasi pegawai yaitu dengan melakukan dan menumbuhkan rasa kebanggaan dari organisasi, menumbuhkan rasa nilai-nilai organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat (Ivancevich John et al., 2006) mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen kerja salah satunya ditandai dengan perasaan identifikasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, (Syahril, 2020). Oleh sebab itu, perasaan identifikasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang harus dikembangkan dan ditingkat.

Dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki komitmen dapat dilihat dari pegawai yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini terlihat bahwa semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan tepat waktu, adanya loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, pegawai tersebut menekuni dan peduli terhadap tugas-tugas yang diberikan serta melibatkan diri atau berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasinya. Pada kriteria lain juga terlihat bahwa pegawai memiliki perasaan identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi juga bekarya dengan menyumbangkan tenaga, pemikiran dan waktu serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasinya, bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi oleh atasan, melakukan sesuatu sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang telah ada, serta menggunakan nilai-nilai kebersamaan dalam menetapkan suatu keputusan.

Secara keseluruhan komitmen kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas berada pada kategori cukup. Hasil penelitian menunjukkan tingkat capaian komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang adalah 74,71% (cukup). Hal ini berarti rata-rata pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang memiliki komitmen kerja yang masih sangat perlu ditingkatkan. Penyebab rendahnya komitmen ini lebih banyak terdapat dari loyalitas dan keterlibatan yang bobotnya masih di bawah 69%. Steers dan Porter dalam (Liana & Irawati, 2014) bahwa dengan komitmen yang kuat maka pekerja akan lebih memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Sejalan dengan itu (Gondokusumo & Sutanto, 2015) bahwa seorang pegawai dengan komitmen kerja yang tertanam kuat dalam dirinya terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja, baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Disamping itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Pegawai tersebut juga akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas dengan meningkatkan peran kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Kota Padang dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi komitmen kerja seorang pegawai. Dimana peran seorang pemimpin, dapat mempengaruhi setiap tingkah laku dan segala macam aktivitas pegawai dalam sebuah organisasi. Disamping itu, pemimpin juga dapat memberikan motivasi eksternal dengan mendukung pegawainya untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi. Selain itu, motivasi internal yang berasal dari dalam diri pegawai sendiri juga menjadi salah satu faktor yang dapat membantu peningkatan terhadap komitmen kerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator tanggung jawab berada pada kategori cukup (79,07%), 2) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator loyalitas berada pada kategori cukup (69,33%), 3) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator keterlibatan

berada pada kategori baik (67,87%), 4) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator kepedulian terhadap pekerjaan berada pada kategori cukup (78,00%) dan 5) komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada indikator perasaan identifikasi berada pada kategori cukup (79,27%). Secara keseluruhan, komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang berada pada kategori cukup (74,71%). Diharapkan kepada kepala Dinas Pendidikan Kota Padang untuk selalu arif dengan komitmen kerja pegawainya dan mendorong pegawai untuk meningkatkan dan selalu menjaga komitmen kerja melalui praktek kepemimpinan yang dan memotivasi pegawai secara efektif. Diharapkan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang untuk meningkatkan komitmen kerjanya agar menjadi lebih baik sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi melalui adanya motivasi internal dan kesadaran akan pentingnya peran dan tugasnya dalam organisasinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Buku.
- Daluisman. (2008). *Kontribusi Komitmen dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja guru Sekolah Dasar di Keamatan Nanggalo Kota Padang*. "Tesis". Universitas Negeri Padang.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta-PT*. Surabaya: JePe Press Media Utama.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 186–196.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich John, M., Robert, K., & Matteson Michael, T. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 78-88.
- Muslim, S. B. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sodang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 80-88.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syahril. (2020). *Work Commitment of Junior High School Principals in Padang, Indonesia*. 511(Yicemap 2019), 227–229. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.048>
- Syahril. (2019a). *Improving Employees' Commitments by Giving Incentives BT - Proceedings of the Padang International Conference on Educational Management and Administration (PICEMA 2018)*. 106–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.20>
- Syahril, S. (2019b). *Commitment of Principal in Implementing Tasks in High School First State in Padang*. 1–7. <https://doi.org/10.31227/osf.io/g32bx>
- Tampubolon, D. P. (2001). *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad Ke-21*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7 (2), 56-67.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.