

ABSTRAKSI

Latar belakang penelitian ini didasarkan dari hasil pengamatan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik pengaruhnya terhadap kinerja sdm di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan. Terkait dengan tujuan tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengaitkan antara variabel komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik sebab variabel-variabel tersebut dinilai sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja SDM di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) menganalisis dan mendeskripsikan dampak komitmen organisasi terhadap kinerja SDM pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan, 2) menganalisis dan mendeskripsikan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan, 3) menganalisis dan mendeskripsikan dampak kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan, 4) menganalisis dan mendeskripsikan dampak komitmen organisasi terhadap motivasi intrinsik pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan dan 5) menganalisis dan mendeskripsikan dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan.

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan metode sensus terhadap 98 responden. Penelitian ini menggunakan model analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan Smart PLS (*Partial Least Square*) sebagai alat bantu analisisnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan : 1) komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, 2) kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, 3) kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, 4) komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan 5) motivasi intrinsik memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu dari hasil penelitian ini juga menemukan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak sesuai untuk dijadikan sebagai variabel yang memediasi antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, Kinerja SDM

ABSTRACT

Background of this study was based on the observation of organizational commitment , transformational leadership and intrinsic motivation influence on the performance of human resources in Parliament Secretariat office South Konawe. Associated with these objectives, the researcher wants to conduct research by linking the variable organizational commitment , transformational leadership and intrinsic motivation because these variables are considered to be very instrumental in improving the performance of human resources in Parliament Secretariat office South Konawe.

The purpose of this study were: 1) to analyze and describe the impact of organizational commitment on the performance of human resources staff of the Parliament Secretariat office South Konawe, 2) analyze and describe the impact of transformational leadership on the performance of human resources staff of the Parliament Secretariat office South Konawe, 3) analyze and describe the impact of transformational leadership on the intrinsic motivation of employees in an office environment South Konawe parliament Secretariat, 4) analyze and describe the impact of the organization's commitment to the intrinsic motivation of employees in an office environment South Konawe parliament Secretariat and 5) analyze and describe the impact of intrinsic motivation on performance human resources staff of the parliament Secretariat office South Konawe.

The research was conducted on the office staff of the Parliament Secretariat South Konawe. Data collected by distributing questionnaires to 98 respondents to the census method. This study uses analytical models SEM (Structural Equation Modeling) using Smart PLS (Partial Least Square) as an analysis tool.

The results showed: 1) organizational commitment and a significant positive impact on the performance of human resources, 2) transformational leadership and significant positive impact on the performance of human resources, 3) transformational leadership and significant positive impact on intrinsic motivation, 4) organizational commitment and a significant positive impact on intrinsic motivation and 5) provide intrinsic motivation but not significant positive impact on the performance of human resources. In addition, from the results of this study also found that intrinsic motivation variable is not appropriate to be used as a variable that mediates between transformational leadership and organizational commitment to perform the human resources performance.

Keywords: Organizational Commitment, Transformational Leadership, Intrinsic Motivation, Human Resources Performance

INTISARI

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Hal ini sesuai dengan peraturan daerah Kabupaten Konawe Selatan Nomor 04 Tahun 2010 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD dan Staff Ahli Kabupaten Konawe Selatan. Penguatan posisi lembaga DPRD yang dewasa ini dianggap sangat krusial dalam pelaksanaan otonomi daerah sangat dipengaruhi oleh kinerja Sekretariat DPRD. Oleh karena itu menjadi perlu untuk mengkaji tentang kinerja SDM yang mana dalam kurun waktu tiga tahun terakhir kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan belum menunjukkan hasil seperti yang digambarkan dalam visi-nya “Terwujudnya tertib administrasi Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan dalam mendukung pelaksanaan pelayanan prima”.

Penelitian ini ingin mengetahui hubungan dan dampak dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Bola Adekola, Ph.D (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai katalis yang paling penting dan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Avkiran (1999) menjelaskan bahwa komitmen itu sebagai suatu konsep yang dinamis dan menjadi prasyarat bagi terbentuknya kredibilitas suatu organisasi yang tanpanya suatu organisasi akan kehilangan reputasinya. Dengan terbentuknya kredibilitas suatu organisasi akan meningkatkan kinerja SDM. Dalam penelitian yang lain Yuen-Onn Choong dan Kee-Luen Wong (2011) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berkorelasi dengan tiga komponen komitmen yaitu; efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dari beberapa penelitian tersebut maka dapat diindikasikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memprediksi motivasi intrinsik dan secara signifikan variabel motivasi intrinsik berkorelasi dengan komitmen.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja SDM yaitu kepemimpinan transformasional. Humphreys (2002) menegaskan bahwa hubungan antara atasan dengan bawahan dalam konteks kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar pertukaran “komoditas” (pertukaran imbalan secara ekonomis), tapi sudah menyentuh sistem nilai (value system). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan (beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan. Dengan tercapainya tujuan organisasi maka akan meningkatkan kinerja SDM. Senada dengan penelitian tersebut, Titi Nurfitri dan Sri Lestari (2009) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa secara total kepemimpinan transformasional, transaksional, dan laissez faire memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian maka tampak indikasi adanya korelasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM dan korelasi antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tanpa perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Thornburgh dalam Elida Prayitno, (1989) berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gary Jon Springer (2011), mengungkapkan bahwa kombinasi antara motivasi dan kepuasan kerja ditemukan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Dari hasil penelitian di atas tampak bahwa adanya hubungan dan dampak antara motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana dampak komitmen organisasi terhadap kinerja SDM, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM, kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik, komitmen organisasi terhadap motivasi intrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan mendeskripsikan dampak dari masing-masing hubungan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Konawe Selatan dengan jumlah responden sebanyak 98 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan model analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan Smart PLS (*Partial Least Square*) sebagai alat bantu analisisnya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan : 1) komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, 2) kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, 3) kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, 4) komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan 5) motivasi intrinsik memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu dari hasil penelitian ini juga menemukan bahwa variabel motivasi intrinsik tidak sesuai untuk dijadikan sebagai variabel yang memediasi antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM.