

PENGARUH KEPERCAYAAN PADA ATASAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DISPERKIM SUMSEL

Yunanda Misrawati¹, Hamid Halin², Emilda Emilda³

Universitas Indo Global Mandiri

yunandamisrawati89@gmail.com¹, hamidhalin@uigm.ac.id², emilda@uigm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui penguatan kepercayaan dan komitmen, serta pentingnya faktor-faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepercayaan, Atasan, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of trust in supervisors and organizational commitment in enhancing employee work productivity at the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province. The research method used is multiple linear regression to test the influence of independent variables (trust in supervisors and organizational commitment) on the dependent variable (employee work productivity). The sample used in this study consists of 83 employees from the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province. The results of the study show that trust in supervisors has a significant impact on employee work productivity, while organizational commitment does not show a significant effect. Furthermore, the results of the simultaneous test (F test) indicate that both independent variables jointly have a significant effect on employee work productivity. This research provides valuable insights for organizations to improve employee work productivity by strengthening trust and commitment, as well as considering other factors that influence work productivity.

Keywords: Trust, Supervisors, Organizational Commitment, Employee Work Productivity.

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, terutama di lembaga pemerintahan seperti Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, faktor manusia memegang peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang produktif dapat meningkatkan efektivitas kerja serta memastikan bahwa program-program pemerintah berjalan sesuai target. Produktivitas kerja pegawai menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan program pembangunan perumahan, penanganan permukiman kumuh, serta peningkatan kualitas hidup masyarakat (Yunanda Misrawati, 2024).

Menurut Savitri et al. (2022), produktivitas kerja adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya secara efisien untuk menghasilkan output yang optimal. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepercayaan terhadap atasan dan komitmen terhadap organisasi. Haismin et al. (2019) menjelaskan bahwa kepercayaan pada atasan berhubungan erat dengan prediksi perilaku yang dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai. Kepercayaan ini muncul dari persepsi terhadap kompetensi, kejujuran, dan keterbukaan seorang atasan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan aspek yang penting di dalam perusahaan, dikarenakan produktivitas kerja menjadi keberlangsungan usaha memenuhi target atau tidak (Rauuf et al., 2022).

Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Haismin et al. (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan emosional dan kesediaan individu untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai efisiensi operasional, sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi proses operasional suatu organisasi (Halin, 2023). Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis karena mengacu pada penerimaan karyawan terhadap hubungan kerja (Pradnyawati et al., 2023). Ketika organisasi telah berhasil mengatur dan mengelola secara efektif sumber daya manusia, maka sebagai organisasi yang baik harus memperhatikan juga komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hermawan, 2023).

Dalam realitasnya, masih terdapat permasalahan terkait produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan data absensi pegawai pada Oktober 2023, ditemukan bahwa tingkat kehadiran masih menjadi isu utama, terutama di bidang yang memiliki pekerjaan lapangan, seperti Bidang Penataan Bangunan dan Lingkungan serta Bidang Sarana dan Prasarana AMPL. Tingginya persentase keterlambatan pegawai dan rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam komitmen

organisasi dan kepercayaan terhadap atasan. Beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan arahan dan apresiasi dari pimpinan, yang menyebabkan turunnya motivasi dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara informal dengan beberapa pegawai, ditemukan bahwa adanya kebijakan yang kurang transparan dari atasan menjadi salah satu faktor yang menurunkan kepercayaan pegawai terhadap kepemimpinan. Pegawai merasa bahwa sistem penilaian kinerja masih belum objektif dan promosi jabatan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor subjektif daripada prestasi kerja. Hal ini berimplikasi pada rendahnya semangat kerja dan menurunnya efektivitas dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian mengenai produktivitas pegawai telah banyak dilakukan, namun masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dalam lingkungan pemerintahan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepercayaan pada atasan memiliki dampak positif terhadap produktivitas pegawai (Savitri et al., 2022), sementara penelitian lain menemukan bahwa komitmen organisasi tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan (Haismin et al., 2019). Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh kedua variabel ini secara simultan dalam konteks instansi pemerintah masih terbatas.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta, sementara penelitian dalam konteks instansi pemerintah, khususnya pada sektor perumahan dan kawasan permukiman, masih sangat minim. Faktor budaya organisasi dan sistem birokrasi dalam instansi pemerintahan juga dapat memberikan pengaruh berbeda terhadap produktivitas pegawai dibandingkan dengan sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara lebih mendalam bagaimana kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih komprehensif bagi pengelola organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai melalui penguatan kepercayaan pada atasan dan peningkatan komitmen organisasi, sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas layanan publik yang diberikan oleh instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antara kepercayaan pada atasan dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sedangkan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi di lingkungan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 105 pegawai, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 83 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Selain itu, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis statistik yang valid.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Sebelum menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak, langkah awal adalah menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) yang sesuai, yaitu $(df) = n - k - 1 = 83 - 3 - 1 = 79$. Dari perhitungan ini, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,664.

Tabel 1
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.010	3.612		9.415	.000
	Kepercayaan Pada Atasan	.849	.226	.612	3.748	.000
	Komitmen Organisasi	.278	.219	.207	1.267	.209

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSSV 26 (2024)

Dari table di atas, maka hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Kepercayaan pada Atasan memiliki nilai t hitung 3.748 dengan signifikansi 0.000, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai karena t hitung > t tabel (1.664) dan sig. < 0.05. Sementara itu, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung 1.267 dengan signifikansi 0.209, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai karena t hitung < t tabel dan sig. > 0.05.

Uji F (Uji Simultan)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu yaitu menentukan Ftabel dimana rumus dari $df = n - k - 1$ dengan keterangan = jumlah sampel, $k =$ variabel dan $1 =$ ketentuan. Sehingga $(df) = n - k - 1 = 83 - 3 - 1 = 79$ dengan Ftabel sebesar 2,72.

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.498	2	130.749	11.033	.000 ^b
	Residual	948.044	80	11.851		
	Total	1209.542	82			

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSSV 26 (2024)

Dari table di atas, maka hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 11.033 dengan nilai signifikansi 0.000. Karena F hitung ($11.033 > F$ tabel (2.72) dan nilai signifikansi < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai). Artinya, secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan

Peran Kepercayaan Pada Atasan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, hasil uji t menyatakan bahwa Kepercayaan pada Atasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepercayaan pada Atasan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat Produktivitas Kerja Pegawai. Ketika pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasan mereka, hal tersebut dapat mendorong motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, jika kepercayaan pada atasan rendah, hal ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk membangun hubungan yang berbasis kepercayaan dengan para pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jessica Eka Safitri (2019) dan Irsutami, (2022) yang menyatakan bahwa hasil Kepercayaan Pada Atasan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, hasil uji t menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dalam penelitian ini. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja secara langsung. Faktor lain di luar komitmen organisasi, seperti sistem insentif, hubungan kerja, atau keterampilan teknis pegawai, kemungkinan memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi aspek-aspek lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandi et al., (2020) dan Gabriella et al., (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Peran Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Pegawai. Artinya, secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut dapat menjelaskan variasi dalam produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jessica Eka Safitri (2019) dan Irsutami, (2022) yang menyatakan bahwa hasil kepercayaan pada atasan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kepercayaan pada Atasan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, sementara Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Namun, uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0.465, yang mengindikasikan hubungan sedang antara variabel independen dan dependen dengan korelasi positif, meskipun tidak terlalu kuat. Uji determinasi (R Square) sebesar 0.216 menunjukkan bahwa 21.6% variasi produktivitas kerja pegawai dijelaskan oleh Kepercayaan pada Atasan dan Komitmen Organisasi, sementara 78.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Ika,), Saputri, P., Indri,), Suhendar, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Mercur Buana, U. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. 1*(3).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Gabriella, L., & Prasetyo, W. (2019). *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai: Studi Empiris pada Perusahaan Swasta*. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(4), 205-220.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmin, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2019). *July-Desember" Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Makassar Farhana Hasmin* (Vol. 3, Issue 1)
- Haismin, R., & Sari, D. (2019). *Pengaruh Kepercayaan terhadap Atasan terhadap Loyalitas dan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 112-124.
- Halin, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang. *Ekono Insentif*, 17(1), 24–33. <https://doi.org/10.36787/jei.v17i1.1160>
- Hermawan, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif , Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1167–1176.
- Irsutami, A. (2022). *Komitmen Organisasi dan Produktivitas Kerja: Studi pada Karyawan Sektor Jasa*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(3), 134-149.
- Jessica, E. S. (2019). *Pengaruh Kepercayaan pada Atasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 78-90.
- Kuntadi, C., Irianto, F., Yunintasari, H. S., & Penulis, K. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perencanaan Anggaran Pendapatan Asli Daerah: Komitmen Organisasi, Produk Domestik Regional Bruto, Dan Jumlah Penduduk.
- Linda, O. :, Ticoalu, (2013). K., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 782–790
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., Uhing, Y., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado The Effect Of Work Motivation, Work Experience And Work Stress On Employee Productivity In The Regional Development Planning Agency Of The City Of Manado. 282 *Jurnal Emba*, 8(1), 282–291
- Pradnyawati, N. L. P. E., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, N. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Buleleng. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 412–422.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.
- Sandi, A., et al. (2020). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintah*. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 98-112.
- Savitri, A., Wijaya, K., & Ariyanti, R. (2022). *Produktivitas Kerja dalam Konteks Organisasi: Studi pada Instansi Pemerintah*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 50-67.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.