

## Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara

**Rafi Faizin**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Azhari Akmal Tarigan**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. Willem Iskandar Pasar V, Medan Estate

Korespondensi penulis: [rafifaizin033@gmail.com](mailto:rafifaizin033@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to investigate how responsibility and commitment can affect employee performance. This study's research technique uses qualitative methods, or more specifically, observation techniques used over the course of a month in the North Sumatra Governor's office. The study's findings indicate that responsibility and dedication play a big part in employee performance since they affect job productivity inside the organization, which in turn affects how the public perceives the organization. Therefore, it can be claimed that the organization's function may help each employee become more committed and responsible. which will eventually be able to offer the public the greatest service.*

**Keywords:** *Commitment, Employee Performance, Productivity, Responsibility.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik penelitian penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yang mana lebih tepatnya menggunakan teknik observasi yang dilakukan selama satu bulan di kantor Gubernur Sumatera Utara. Hasil penelitian bahwa komitmen dan tanggung jawab memiliki peran yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja didalam instansi tersebut, yang nantinya berpengaruh terhadap cara pandang publik terhadap instansi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa bagaimana peran organisasi dapat meningkatkan prinsip komitmen dan tanggung jawab dalam setiap individu pegawai. Yang nantinya dapat memberikan pelayanan jasa yang terbaik untuk publik.

**Kata kunci:** Komitmen, Kinerja Pegawai, Produktivitas, Tanggung Jawab.

### LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah program kerja tentunya ditentukan oleh kinerja setiap individu pegawai. Manajemen harus menyadari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ini sebuah masalah yang terus-menerus dihadapi dalam sebuah organisasi ataupun institusi. Faktor motivasi (*motivation*) dan faktor kemampuan (*ability*) keduanya sama-sama mempengaruhi pencapaian kinerja (Mangkunegara 2009).

Komitmen dan tanggung jawab adalah indikator lain yang mungkin meningkatkan kesuksesan karyawan. Komitmen dan akuntabilitas yang tinggi antar pegawai diharapkan dapat menghasilkan kinerja terbaik. Penting untuk menyadari nilai dedikasi setiap karyawan karena mereka yang mengabdikan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dibandingkan mereka yang tidak mengabdikan. Karyawan yang berkomitmen terhadap pekerjaannya biasanya

---

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted Oktober 23, 2023

\* Rafi Faizin, [rafifaizin033@gmail.com](mailto:rafifaizin033@gmail.com)

memiliki kinerja pada tingkat yang tertinggi karena mereka memberikan seluruh perhatian, fokus dan waktunya pada pekerjaan. Dan selalu memastikan bahwa pekerjaan mereka telah memenuhi harapan organisasi.

Kinerja pegawai memang menjadi sebuah tolak ukur yang sering digunakan untuk mengukur efektivitas suatu organisasi dalam mencapai target yang telah difokuskan sesuai dengan visi dan tujuannya. Begitu pun dengan efektivitas lembaga instansi pemerintahan yang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya karena pegawai merupakan ujung tombak dinas.

Pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga dalam mewujudkan target organisasi dengan demikian, mereka yang mampu memberikan kinerja yang tinggi tentu akan memberikan kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, dedikasi karyawan terhadap sebuah organisasi seringkali menjadi faktor penentu. Komitmen bukan lagi tentang siapa karyawan yang menetap paling lama. Tetapi, lebih dari itu siapa yang mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi. Komitmen yang dimiliki seseorang merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh terhadap prestasi mereka dalam bekerja.

Di era sekarang yang mana tingginya perputaran karyawan serta tingkat absen karyawan yang tinggi menunjukkan kurang efektivitasnya sebuah organisasi dan juga rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan. Komitmen sedikit banyaknya menentukan kinerja serta prestasi karyawan terhadap bidang yang di tekuninya. Untuk melihat hubungan antara karyawan dengan sebuah organisasi dapat ditandai dengan sebuah komitmen. Komitmen juga sebuah kondisi psikologis yang berdampak pada apakah seseorang memutuskan untuk stay atau keluar dari organisasi.

Sebagai antisipasi, Pasal 4 huruf M, UU No 5 Tahun 2014 Mengenai ASN bahwasannya: Mementingkan hasil akhir dan Memotivasi Kinerja Pegawai. Dedikasi karyawan yang tinggi akan berdampak besar terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Akan lebih mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya jika personelnya berkomitmen terhadapnya.

Kinerja menentukan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Erri, Lestari, dan Asymar 2021). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan dan secara kognitif kemampuan itu terbagi dari kemampuan skill dan IQ, Hal ini menjelaskan mengapa karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120), pengetahuan yang diperlukan untuk posisinya, dan kemampuan menangani tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari apa yang sudah disampaikan diatas bahwa Akuntabilitas atau Taggung jawab dan dedikasi mereka yang melaksanakan pekerjaan sangat penting dalam mendorong produktivitas. Tanggung jawab dan komitmen penting dalam mewujudkan tujuan instansi atau perusahaan. Yang mana nantinya juga menggambarkan bagaimana kualitas sebuah intansi atau perusahaan tersebut.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kontribusi setiap karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dan dipengaruhi oleh kinerjanya (Rafiq 2019). Kinerja perlu ditingkatkan baik secara individu maupun organisasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan ataupun sebuah instansi. Kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan menghasilkan hasil yang diinginkan disebut dengan kinerja.

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan aialah bagaimana karyawan dapat membrikan kontribusi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target perusahaan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional ialah bagaimana seorang pekerja merupakan cerminan seberapa besar keinginan mereka bekerja pada perusahaan. Apakah pekerja tersebut memilih untuk tetap menjalankan bisnisnya atau berhenti untuk mencari pekerjaan baru (Aulia 2021). Pelaku organisasi sering kali masih belum sepenuhnya memahami apa arti komitmen tersebut, padahal ada beberapa perusahaan yang berani menyebutkannya sebagai salah satu prasyarat untuk menduduki suatu jabatan yang disediakan (Kurniawan 2022).

Keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap suatu organisasi, serta keinginannya untuk senantiasa aktif, patuh, dan bertanggung jawab dalam menjalankan aktivitas tertentu di dalam perusahaan tersebut, disebut dengan komitmen organisasi(Aulia 2021).

### **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab mengacu pada kesadaran seseorang terhadap perilaku atau tindakannya, baik tindakan tersebut disengaja atau tidak. Bertindak sesuai dengan pemahaman seseorang tentang tugasnya adalah definisi lain dari tanggung jawab (Sutanta dan Sutanta 2019). Tanggung jawab menurut (Akila 2020) ialah bagaimana memikul beban yang sudah diemban oleh setiap orang. Dari pengertian diatas jelas tanngung jawab sangat

diperlukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, setiap karyawan perlu merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **Produktivitas**

Menurut (Gunawan 2021) produktivitas bagaimana hubungan antara hubungan antara keluaran yang dihasilkan dan masukan aktual secara umum dipahami sebagai definisi produktivitas. Produktivitas menurut National Productivity Board (PNB) Singapura adalah suatu sikap mental (attitude of mind) yang optimis dan berusaha untuk meningkatkan diri (Sedarmayanti 2018). Berikut ini adalah indikator produktivitas kerja yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja: 1. Target, 2. Kualitas Produk, 3. Durasi, 4. Ketepatan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Gubernur Sumatera Utara di kota Medan, Sumut, Jalan Pangeran Diponegoro No. 30. Proses penelitian berlangsung selama satu bulan. Penelitian memakai pendekatan kualitatif, yaitu jenis metodologi penelitian kualitatif yang digunakan di antara tim peneliti ilmu sosial. Untuk mengeksplorasi permasalahan sosial dan kemanusiaan, metodologi penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian untuk menggali pengetahuan dan kebijakan. Observasi ialah cara pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih satu bulan selama berada di kantor Gubernur Sumatera Utara, Kota Medan karena melihat banyaknya kurang semangatnya pegawai dalam bekerja yang dikarenakan kurangnya komitmen dalam bekerja rendah sehingga menurunnya produktivitas dan juga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Komitmen memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai.

Bentuk komitmen ini berkaitan dengan motivasi kerja (Raharjo, Masahere, dan Widodo n.d.). Motivasi ialah gabungan antara sikap dan keyakinan yang mengajak orang untuk melakukan aksi tertentu sesuai dengan tujuannya sendiri. Sikap dan keyakinan ini berfungsi sebagai faktor motivasi bagi orang untuk bertindak demi mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah proses yang mendefinisikan kekuatan, arah, dan kualitas lingkungan yang mendorong orang dengan cara tertentu. Kinerja pegawai secara tidak langsung lebih kuat dipengaruhi oleh motivasi kerja (Miskian dan Bagia 2020). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab, pentingnya sebuah komitmen kerja Pegawai di Kantor

Gubernur Sumut dapat mempengaruhi produktifitas kerja para pegawai dikantor tersebut. Karena hal tersebut dapat mencerminkan bagaimana kondisi kantor tersebut dimata publik. Pada hakikatnya sebagaimana tercantum dalam tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam kode etik pegawai, pekerja harus dapat mempertanggungjawabkan kewajiban dan fungsinya. Karena pegawai digaji oleh pemerintah, maka mereka tidak memerlukan alasan untuk tidak menjalankan kewajibannya.

Kurangnya komitmen kerja dengan motivasi kerja memiliki keterikatan yang cukup kuat maka dari itu perlunya mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Adapun indikator-indikator yang menunjang untuk meningkatkan motivasi kerja menurut (Mardiyanti, Mulyatini, dan Herlina 2019) yaitu:

- a. Terpenuhi kebutuhan utama.
- b. Suasana kerja yang nyaman.
- c. Terdapat gaji dan bonus.
- d. Komunikasi yang baik dengan atasan.
- e. Komunikasi dengan yang baik dengan rekan kerja.
- f. Mampunya bekerja sama dengan organisasi.
- g. Peluang karir dan tunjangan karyawan yang memuaskan.

Setiap karyawan harus memahami apa saja prinsip motivasi. Berikut ini adalah prinsip-prinsip motivasi kerja:

- a. Prinsip Keikut sertaan

Karyawan harus mempunyai kesempatan untuk memutuskan tujuan yang harus dicapai pemimpin agar termotivasi dalam bekerja.

- b. Prinsip Komunikatif

Pemimpin mengkomunikasikan semua informasi yang berkaitan dengan upaya menyelesaikan tugas; ketika pegawai memiliki informasi yang jelas, mereka akan lebih terinspirasi untuk bekerja.

- c. Prinsip Menghargai Kontribusi Bawahan

Pemimpin memahami bahwa pekerja mempunyai peran dalam mencapai tujuan. Dengan hadirnya pengakuan ini maka parapekerja akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja.

- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang menawarkan kebebasan kepada bawahannya untuk membuat penilaian tentang pekerjaan yang mereka lakukan kapan saja akan memotivasi para karyawan ini untuk mencapai tujuan pemimpin.

e. Prinsip Alokasi Perhatian

Pemimpin memperhitungkan kebutuhan pengikutnya, memotivasi mereka untuk menjunjung standar yang ditetapkan oleh pemimpin.

Pegawai dengan sikap mental positif lebih mungkin untuk secara teratur menunjukkan kinerja terbaiknya di tempat kerja. Karyawan harus siap secara fisik dan mental, serta memiliki mentalitas yang berorientasi pada tujuan dan situasi. Artinya, seorang pegawai harus dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, sadar akan tujuan utama pekerjaannya, mampu memanfaatkan dan membangun lingkungan kerja, serta siap mental.

Setiap orang mempunyai kemampuan untuk menginspirasi dirinya sendiri, oleh karena itu para pemimpin harus menciptakan lingkungan yang memungkinkan hal ini terjadi. Karyawan harus menyukai pekerjaannya dan memiliki rasa percaya diri, menurut pimpinannya, agar mereka termotivasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat berbagai aspek yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, salah satunya komitmen dan tanggung jawab dan organisasi memiliki formula tersendiri yang harus berhasil digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin organisasi harus dapat membuat tempat kerja menyenangkan bagi karyawan dengan menggunakan praktik manajemen dan gaya kepemimpinan yang efektif. Selain itu, kita dapat menyingkirkan hal-hal yang menghambat produktivitas kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan praktik manajemen yang efektif. Pada dasarnya produktivitas organisasi dapat tercapai apabila seluruh anggota memiliki prinsip komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja dan pegawai secara maksimal mengerahkan kemampuan berpikir dan berpikir yang telah ada dalam dirinya dan berfungsi secara utuh dan ideal. Sebenarnya, sistem manajemen yang kompeten dan gaya manajemen kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia.

Penulis sadar bahwa penelitiannya masih jauh dari ideal karena data yang tersedia sedikit dan hanya menggunakan penelitian kualitatif berbasis observasi. Maka dari itu, penulis berharap untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda guna mendapatkan informasi dan hasil yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR REFERENSI**

Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. 2 ed. ZANAFI PUBLISHING.

- Akila. 2020. "Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(3):226–41.
- Aulia, Vaidatul. 2021. "PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HAMATEK INDO BEKASI." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol 1(No. 2):158–68.*
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pernada Media.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, dan Hasta Herlan Asymar. 2021. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA." *Jurnal Inovasi Penelitian Vol 1 No.9:1897–1906.*
- Gunawan, Dahlan. 2021. "ANALISIS TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BPJS KETENAGAKERJAAN." *MENARA Ilmu XV(2):12–18.*
- Kurniawan, Herry. 2022. "ANALISIS KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI." *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI* 3(4):426–42. doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiyanti, Dwi, Nurdiana Mulyatini, dan Elin Herlina. 2019. "PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Studi Pada PT Teekomunikasi Indonesia, Tbk Area Banjar)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 1(3):1–17.
- Miskian, K. A., dan I. W. Bagia. 2020. "PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(2):120–29.
- Rafiq, A. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta." *Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol 3 No 1:105–14.*
- Raharjo, Santosa Budi, Usran Masahere, dan Wahyu Widodo. n.d. "Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi* 4(1):143–56.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sintaasih, I. G. M. Riko Hendrajana Desak Ketut, dan Putu Saroyeni. 2017. "ANALISIS HUBUNGAN STATUS KEPEGAWAIAN, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.*
- Sutanta, dan Yohanes Sutanta. 2019. "PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN MUSI RAWAS." *Jurnal Media Ekonomi* 24(1):33–40.