

## **Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu**

**Muhammad Syahrul Ramadhan, Ade Parlaungan Nasution, Zulkarnain Nasution**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

\*correspondence email: rmsyahrul93@gmail.com

**Abstract.** *The Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency can improve employee performance by increasing an important component of management, namely human resources (HR), which includes affiliation motivation and affective commitment. Affiliation motivation and affective commitment can be decisive if the drive to achieve organizational success is implemented with a strong belief to follow all organizational values. This study aims to analyze the effect of affiliation motivation and affective commitment on employee performance at the Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency. The population in this study amounted to 90 people. The sampling technique used was saturated sampling, so the sample size in this study was 90 people. The data collection method used a questionnaire/questionnaire. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation  $Y=1,838+0,363X1+0,812X2$ . In the partial test (t test) the regression coefficient of the affiliated motivation variable (X1) obtained a t value of 2.416 > t table 1.987 which means that the affiliated motivation variable has a positive and significant effect on the employee performance variable with a significant value of 0.018 < 0.05. The regression coefficient for the affective commitment variable (X2) obtained a t-count value of 5.394 > t-table 1.987, which means that the affective commitment variable has a positive and significant effect on the employee performance variable with a significant value of 0.000 < 0.05. The results of the F test obtained that the Fcount value of 119,959 > Ftable 3.10 with a significant value of 0.000 < 0.05, which means that the affiliation motivation variable and affective commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the coefficient of determination test show that the affiliation motivation variable and affective commitment have an influence of 73.4% on the employee performance variable, while the remaining 26.6% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Affiliated Motivation; Affective Commitment and Employee Performance*

### **Pendahuluan**

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi sangat tergantung pada individu/manusianya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Fenomena atau masalah yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yaitu keinginan untuk segera mengerjakan tugas dan interaksi dengan rekan kerja masih rendah. Pegawai juga kurang memiliki ketelibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam satu ruangan kerja. Kurangnya perhatian dari pihak organisasi dalam menghargai pegawai yang bermutu. Padahal pegawai yang bermutu akan meningkatkan kualitas organisasi.

Menurut Chen et al (2021), motivasi afiliasi didefinisikan sebagai motivasi untuk tinggal bersama orang lain, kesediaan untuk menerima orang lain, dan keinginan untuk membangun persahabatan dan mempertahankan kontak jangka panjang dengan orang lain. Indikator motivasi berafiliasi oleh Lestari dan Azizah (2020) yaitu: 1) bersifat sosial, yakni suka berinteraksi dan bersama dengan orang lain 2) merasa ikut memiliki atau bergabung dalam kelompok 3) adanya keinginan untuk bersahabat dengan orang lain 4) suka berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian. Albdour dan Altarawneh (2014) mengemukakan komitmen adalah reaksi efektif terhadap keseluruhan organisasi dan tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Nguyen, dkk, (2014) sebagian besar pegawai yang berkomitmen tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan mereka. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional seorang pegawai terhadap nilai-nilai organisasi atau tingkat keyakinan seorang pegawai bekerja pada organisasi. Hal ini mempengaruhi karakteristik pribadi, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil untuk dapat membuat pegawai memiliki keyakinan yang kuat dalam mengikuti semua nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan organisasi tujuan sebagai prioritas utama dan pegawai juga akan mempertahankan keanggotaannya. Indikator komitmen afektif oleh Nurandini (2014) terdiri dari: 1) keinginan untuk menjadi anggota organisasi 2) merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi 3) keterkaitan secara emosional 4) membanggakan organisasi kepada orang lain.

Menurut Martini et al (2018) kinerja pegawai adalah kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai melalui proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya dapat ditunjukkan buktinya

secara nyata dan dapat diukur. Kinerja pegawai terdiri dari beberapa indikator yang terdiri dari: 1) kualitas kerja 2) kuantitas pekerjaan 3) pengetahuan pekerjaan 4) kerjasama 5) ketergantungan 6) inisiatif dan 7) kualitas pribadi. Sedangkan menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) indikator kinerja pegawai terdiri dari 1) absensi 2) target kerja 3) tanggung jawab 4) inisiatif dan 5) kerjasama.

### Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah di Jalan Gause Gautama No. 96 Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 90 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas), uji t (parsial), uji F (simultaan), dan uji koefisien determinasi.

### Hasil

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Item Indikator Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Suka berinteraksi	0,818	0,5	Valid
Ikut bergabung dalam kelompok	0,677	0,5	Valid
Keinginan untuk bersahabat	0,837	0,5	Valid
Suka berkumpul	0,745	0,5	Valid
Keinginan menjadi anggota organisasi	0,853	0,5	Valid
Memiliki keterlibatan dengan organisasi	0,736	0,5	Valid
Keterkaitan emosional dengan organisasi	0,798	0,5	Valid
Membanggakan organisasi kepada orang lain	0,840	0,5	Valid
Absensi	0,749	0,5	Valid
Target kerja	0,793	0,5	Valid
Tanggung jawab	0,860	0,5	Valid
Inisiatif	0,775	0,5	Valid
Kerjasama	0,807	0,5	Valid

Keterangan: total kolerasi > kriteria pengukuran nilai (0,5).

Sumber: Olahan data.

Tabel 1 mengungkapkan bahwa uji validitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang dilakukan di Badan Pendapatan Kabupaten Labuhanbatu dengan ketentuan total kolerasi > kriteria pengukuran nilai (0,5). Artinya seluruh item dinyatakan valid (Ghazali, 2018).

**Tabel 2**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Motivasi Berafiliasi	0,764	0,6	Reliabel
Komitmen Afektif	0,821	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,851	0,6	Reliabel

Keterangan: croanbach alpa > kriteria pengukuran nilai (0,6).

Sumber: Olahan data.

Tabel 2 mengungkapkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Croanbach Alpha > kriteria pengukuran nilai (0,6). Artinya seluruh item dinyatakan reliabel. (Sugiyono, 2017).

**Tabel 3**  
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60405057
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.040
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Keterangan: Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikan 0.05.  
 Sumber: Olahan data.

Tabel 3 uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

**Tabel 4**  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Berafiliasi	.240	4.162
	Komitmen Afektif	.240	4.162

Keterangan: nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.  
 Sumber: Olahan data.

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif memiliki nilai VIF < 10 (4,162 < 10) dan nilai tolerance > 0,1 (0,240 > 0,1) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5**  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.499	.666		3.750	.000
	Motivasi Berafiliasi	.031	.091	.072	.340	.735
	Komitmen Afektif	-.121	.091	-.283	-1.329	.187

Sumber: Olahan data.

Tabel 5 diketahui nilai signifikan pada variabel motivasi berafiliasi (X1) sebesar 0,735 dan komitmen afektif (X2) sebesar 0,187. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas dikarenakan nilai signifikan > 0,05. Tabel 6 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 1,838 + 0,363X1 + 0,812X2$ . Nilai constant = 1,838, artinya jika variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif bernilai 0 maka kinerja pegawai sebesar 1,838. Koefisien regresi variabel motivasi berafiliasi bernilai 0,363, artinya jika variabel motivasi berafiliasi meningkat 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,363. Koefisien regresi variabel komitmen afektif bernilai 0,812, artinya jika variabel komitmen afektif meningkat 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,812.

**Tabel 6**  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.838	1.103		1.667	.099
	Motivasi Berafiliasi	.363	.150	.273	2.416	.018
	Komitmen Afektif	.812	.151	.609	5.394	.000

Sumber: Olahan data.

Berdasarkan Tabel 6 juga diketahui bahwa variabel motivasi berafiliasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 > t tabel 1,987 yang berarti bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu 0,018 < 0,05. Variabel komitmen afektif (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,394 > t tabel 1,987 yang berarti bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Hasil uji t, variabel motivasi berafiliasi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,416 > t tabel 1,987 yang berarti bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu 0,018 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Azizah (2020) bahwa motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel komitmen afektif (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,394 > t tabel 1,987 yang berarti bahwa variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dwi dkk (2017) bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

**Tabel 7**  
Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	631.494	2	315.747	119.959	.000 <sup>b</sup>
Residual	228.995	87	2.632		
Total	860.489	89			

Sumber: Olahan data.

Tabel 7 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 119,959 > F-tabel 3,10 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 8**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.728	1.622

Sumber: Olahan data.

Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa nilai R Square dari variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,734. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif memiliki pengaruh sebesar 73,4% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini. Hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 119,959 > F-tabel 3,10 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi berafiliasi dan komitmen afektif memiliki pengaruh sebesar 73,4% terhadap variabel kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

### Simpulan

1. Motivasi berafiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Motivasi berafiliasi dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

### Daftar Pustaka

- Albdour, A.A. and Altarawneh, I.I. 2014, Employee Engagement and Organizational Commitment; Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19, 192-212.
- Dwi, Syahril, Hardina. 2017. Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Radio Nebula Nada di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako* 3(1), 138-152.
- Chen, Y., Li, R., & Liu, X. 2021. The relationships among relatedness frustration, affiliation motivation, and WeChat engagement, moderated by relatedness satisfaction. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 15(4).
- Ghazali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. STIE Indonesia.
- Lestari, Desyi dan dan Siti Nur Azizah, 2020. Pengaruh Motivasi Berafiliasi dan Workplace Friendship Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat Kontrak RSPM Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2(3), 331-345.
- Mangkunegara, A.A. A. P., & Miftahuddin. 2016. The Effect of Transformational Leadership and job Satisfaction on Employee Performance. *Universal Journal of Management*, 4(4), 189-195.
- Martini et al., 2018. The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 29-37.
- Nguyen, Thu Ha dan Gizaw Aida. 2014. Factors That Influence Consumer Purchasing Decision of Privat Label Food Products. *Thesis*. Swedia. School of Business Society and Engineering.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva, 2014, Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan: Research and Development*, Bandung: Alfabeta.