

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *HUMAN RELATION* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG

Daniel Aglariq Saluga

danielaglariqsaluga@gmail.com Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima agustus 18, 2024

Revisi agustus 28, 2024

Diterima sept 30, 2024

Kata kunci:

Komitmen Organisasi, *Human Relation*, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRAK

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau *rescue*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan pada hasil penelitian ini Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Komitmen Organisasi adalah kesediaan pegawai untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan yang paling dominan terhadap Motivasi Kerja Komitmen Organisasi dan *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja. Pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Di dalam kehidupan sehari-hari dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Hal ini membuktikan bahwa manusia sebagai makhluk sosial mampu mengendalikan setiap tindakan ataupun perbuatan berdasarkan peraturan atau ketentuan yang telah dibuat. Dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Jadi pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal). Bersama instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM di dasari pada suatu konsep

bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Charli 2021). Pada item ketepatan waktu kehadiran pegawai Damkar memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 83,66%, pada item tingkat pegawai yang masih perlu pengawasan saat bekerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,77%, pada item interpersonal *impact* dan *teamwork* sebesar 82,24%, pada item efektivitas biaya dalam penggunaan sumber daya organisasi memiliki rata-rata capaian pertahun 81,52%, dan pada item ketersediaan peralatan sebagai faktor pendukung operasional kinerja memiliki rata-rata capaian pertahun sebesar 82,71%. Meskipun belum mencapai target yang diharapkan, tapi rata-rata capaian di setiap tahunnya stabil diangka 80%.

Keberadaan Pegawai Dinas pemadam kebakaran Kota Padang merupakan suatu fenomena yang tidak mudah untuk dihilangkan begitu saja, karena tidak seluruh instansi sudah benar-benar siap untuk memiliki pegawai tetap dengan segala konsekuensinya. Dinas pemadam kebakaran Kota Padang mempunyai tujuan dan sasaran jangka menengahnya yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya. Namun, resiko yang mungkin timbul dari Dinas pemadam kebakaran Kota Padang yaitu keamanan personal, paparan asap beracun, bahaya struktural, serta potensi ledakan. Akan menurun bila pegawai Dinas pemadam kebakaran Kota Padang yang dipilih tidak kompeten dan *wrong man on the wrong place*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh Dinas pemadam kebakaran Kota Padang. Sebagai akibatnya, kinerja instansi akan menurun sebab keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kinerja pegawai termasuk juga kinerja pegawai Dinas pemadam kebakaran Kota Padang di dalam instansi tersebut.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja pegawai adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh Instansi untuk dapat berkembang di dalam persaingan yang ketat dan kondisi yang tak menentu. Oleh karena itu, keberhasilan Instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawai nya, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai (Pratama and Riana 2022).

Komitmen organisasi dibutuhkan sebagai salah satu diantaranya aspek kinerja pegawai. Komitmen yang tinggi dalam organisasi atau Instansi dapat meningkatkan pula kinerja pegawai semakin menjadi baik. Bekerja dengan komitmen yang sangat tinggi, akan menjadikan para pegawai lebih semangat dalam bekerja, saling menolong sesama, dan mampu bekerja sama dengan baik (Joyoboyo and Kediri 2023).

human relation pegawai merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh Pegawai, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat Pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya (Kakanti, Kusumastuti, and Edris 2022).

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan Pegawai, Pegawai dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya 2021).

Perangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H2 : Diduga *Human Relation* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

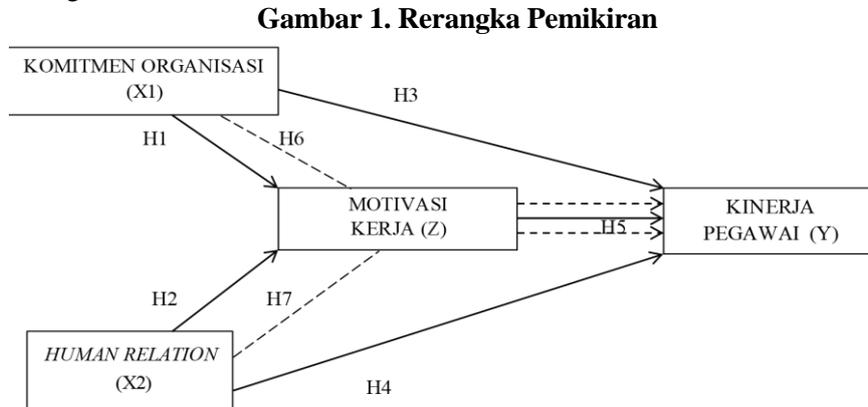
H4 : Diduga *Human Relation* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H5 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H6 : Diduga Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

H7 : Diduga Terdapat Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

Gambar 1. Rerangka Pemikiran



METODE

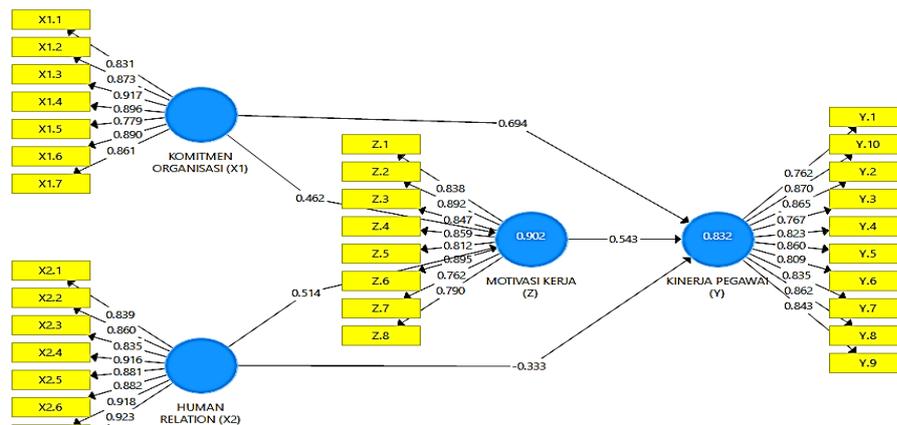
Desain penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah kuantitatifkausalitas. Penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Menurut (Sahir 2022) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang yang berjumlah 52 orang. Penelitian menggunakan analisis SEM dengan SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi item pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Eliminasi



Berdasarkan indikator-indikator yang di eliminasi yaitu indikator dari beberapa pernyataan yang telah di uji pada variabel Komitmen Organisasi (X1) (X1.8).

Validitas *Discriminant* (Diskriminan Validity)

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/ variabel lainnya. Model mempunyai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Konstruk dikatakan memiliki validitas jika mencapai standar penilaian, dalam penelitian ini menggunakan nilai $> 0,50$. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,690
Komitmen Organisasi (X1)	0,748
<i>Human Relation</i> (X2)	0,779
Motivasi Kerja (Z)	0,702

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS, 2024*

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reabilitas (*Cronbach Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...	Salin ke Clipbo
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
HUMAN RELATION_X2	0.959	0.960	0.966	0.779	
KINERJA PEGAWAI_Y	0.950	0.952	0.957	0.690	
KOMITMEN ORGANISASI_X1	0.943	0.944	0.954	0.748	
MOTIVASI KERJA_Z	0.939	0.939	0.950	0.702	

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS, 2024*

Berdasarkan tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square :

Tabel 3. Evaluasi Nilai *R Square*

Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
KINERJA PEGAWAI_Y	0.832	0.822
MOTIVASI KERJA_Z	0.902	0.898

Sumber : Hasil *Olahan SmartPLS, 2024*

Pada tabel 3 terlihat nilai R² konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,902 atau sebesar 90,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Komitmen Organisasi dan *Human Relation*. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,832 atau sebesar 83,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Komitmen Organisasi, *Human Relation*

dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.18

Tabel 4. Nilai Path Coefficient dan Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Deviasi...	T Statistik (O/STDEV)	P Values
HUMAN RELATION_X2 -> KINERJA PEGAWAI_Y	-0.333	-0.255	0.326	1.022	0.307
HUMAN RELATION_X2 -> MOTIVASI KERJA_Z	0.514	0.513	0.110	4.678	0.000
KOMITMEN ORGANISASI_X1 -> KINERJA PEGAWAI_Y	0.694	0.653	0.171	4.058	0.000
KOMITMEN ORGANISASI_X1 -> MOTIVASI KERJA_Z	0.462	0.459	0.112	4.140	0.000
MOTIVASI KERJA_Z -> KINERJA PEGAWAI_Y	0.543	0.529	0.203	2.668	0.008

	Sampel ...	Rata-rat...	Standar ...	T Statis...	P Values
HUMAN RELATION (X2) -> MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.279	0.286	0.127	2.194	0.029
KOMITMEN ORGANISASI (X1) -> MOTIVASI KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.251	0.247	0.116	2.152	0.032

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sample* pada hubungan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,462 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 4,140 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,140 > 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak dan **H1 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sample* pada hubungan *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja yaitu 0,514 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 4,678 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,678 > 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak dan **H2 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,694 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 4,058 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 4,058 > 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak dan **H3 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *original sampel* pada hubungan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,333 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai adalah Negatif. Nilai t-statistik sebesar 1,022 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,022 < 1,96 oleh karena itu H_0 diterima dan **H4 ditolak**.

Berdasarkan tabel di atas nilai *original sampel* pada hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,543 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Nilai t-statistik sebesar 2,668 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 2,668 > 1,96 oleh karena itu H_0 ditolak dan **H5 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai original sampel pada hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja yaitu 0,251 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah negatif. Nilai t-statistik sebesar 2,152 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $2,152 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan **H6 diterima**.

Berdasarkan tabel di atas nilai original sampel pada hubungan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja karyawan yaitu 0,279 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 2,194 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik >t-tabel atau $2,194 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan **H7 diterima**.

PENUTUP

Simpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.
6. Motivasi Kerja memediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
7. Motivasi Kerja memediasi *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : Kinerja Pegawai akan meningkat apabila pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dapat meningkatkan: Komitmen Organisasi melalui peningkatan *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* ; *Human Relation* melalui peningkatan hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan klien atau pihak luar ; Motivasi Kerja melalui peningkatan menyukai tantangan dalam pekerjaan, tanggung jawab, memiliki kerja sama yang baik serta memiliki hubungan baik dengan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Charli, Chintya Ones. 2021. "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Ekobistek* 9(1): 53–62.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi." *Buletin Studi Ekonomi* 26(1): 72.
- Joyoboyo, Pasar, and Kota Kediri. 2023. "Issn : 3025-9495." 1(3).
- Kakanti, Ning, Biru Kusumastuti, and Mochamad Edris. 2022. "Pengaruh Human Relation , Pengembangan Karir , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Demak." 1(3): 249–64.
- Pratama, Octavianus Sumardana, and Ni Luh Komang Mia Putri Riana. 2022. "Pengaruh

Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19.”
Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi 1(1): 137–45.

Sahir, Syafrida Hafni. 2022. *BUKU METODELOGI PENELITIAN*.