



Terbit *online* pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

ISSN (Print) 2086-5031 | ISSN (Online) 2615-3300 | DOI 10.31317

JMK

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah (AP2BMD) Sekretariat Provinsi Sumatera Barat

Jerry Al Islami¹⁾, Nurlina²⁾

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: 15 September 2022

Revisi Akhir: 10 Desember 2022

Diterbitkan *Online*: 5 Januari 2023

KATA KUNCI

Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai

KORESPONDENSI

Telepon:

E-mail: nurlina1065@gmail.com

jerryalislami4@gmail.com

A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah (AP2BMD) Sekretariat Provinsi Sumatera Barat. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling dengan sampel sebanyak 56 responden. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t untuk motivasi kerja dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,823 > 1,674$ dan $0,007 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, untuk komitmen organisasi dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,914 > 1,674$ dan $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan hasil uji secara bersama-sama diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,182 > 3,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sementara nilai koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 32,4% di jelaskan oleh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi, sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Wijaya, 2017:40). Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur

yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak

didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintah.

Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbang yang optimal bagi instansi pemerintah. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintahnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi pemerintah itu ditentukan oleh kinerja pegawai.

Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Provinsi Sumatera Barat berlokasi di Jalan. Jenderal Sudirman No 51. Tujuan biro ini dibentuk untuk merealisasikan dan mengelola barang-barang milik daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan peraturan yang telah di buat oleh pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Pengadaan barang/jasa pada hakikatnya adalah upaya pihak pengguna untuk mendapatkan atau mewujudkan barang/jasa yang dibutuhkannya, dengan menggunakan metode dan proses tertentu agar dicapai kesepakatan spesifikasi, harga, waktu, dan kesepakatan lainnya. Oleh karena itu, untuk berjalannya kegiatan yang ada di AP2BMD harus didukung dengan kinerja pegawai yang dapat mengelola dan bekerja di bidangnya.

Berdasarkan data PNS diatas bahwa seluruh pegawai yang ada pada Biro AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat berjumlah 56 pegawai yang terdiri dari berbagai golongan dan jabatan yang ada pada Biro AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016:109). Rendahnya motivasi kerja pegawai pada Biro AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat dapat menurunkan produktivitas kinerja pegawai, motivasi kerja juga merupakan proses yang menunjukkan perilaku intensitas individu, arah, dan ketentuan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2016:202).

Menurunnya motivasi kerja pegawai di Biro AP2BMD disebabkan oleh kondisi kerja yang belum terasa nyaman dirasakan oleh pegawai. Selain kondisi kerja, fasilitas kerja, dan pekerjaan itu sendiri juga dapat memengaruhi menurunnya motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh beberapa orang pegawai pada Biro AP2BMD, menjelaskan bahwa kondisi kerja yang dirasa masih kurang nyaman dirasakan oleh pegawai. Hal itu disebabkan oleh perbedaan pemahaman antara sesama pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi, komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja, menurut Kreitner (2010:166) komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan

ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam waktu yang panjang. Sedangkan menurut (Yusuf, 2018:31) komitmen merupakan sikap keterlibatan seorang pegawai kepada instansi yang mereka rasakan perlu untuk di pertahankan, salah satu tujuan dari komitmen itu sendiri meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Biro AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat secara umum komitmen pegawai masih rendah, hal ini sering terjadi di beberapa pegawai yang masih kurang dapat melakukan pengorbanan secara pribadi demi tercapainya tujuan organisasi. Selain pengorbanan secara pribadi, mendukung secara aktif dan melakukan pengorbanan juga masih terlihat minim, karena masih banyaknya pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi, hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja yang bertujuan untuk menunjang organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi kerja, melihat sejauh mana komitmen karyawan terhadap organisasi, sertapendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab dan kejujuran mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka (Apriliana,2013:4)

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Selain kualitas dan kuantitas, efisiensi, disiplin, kejujuran, kreativitas juga diharapkan dapat diterapkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang di terimanya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Provinsi Sumatera Barat terdapat masih rendahnya kinerja para pegawai yang berada di instansi tersebut, disebabkan oleh motivasi kerja yang menurun dari beberapa pegawai. Dari hasil wawancara dari beberapa pegawai dari instansi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian kinerja pegawai Biro AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat masih belum maksimal, hal tersebut diduga memiliki hubungan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada motivasi kerja dan komitmen organisasi pada pegawai.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi terkait langsung dengan kinerja pegawai, kondisi kerja yang di rasakan masih belum maksimal oleh pegawai dan pengorbanan diri yang masih kurang dilakukan oleh pegawai dapat mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah AP2BMD Sekretariat Provinsi Sumatera Barat”**.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, penulis merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD?

Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro AP2BMD.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan pemahaman ilmu pengetahuan penulis khususnya dalam bidang manajemen serta menambah wawasan dan kemampuan berfikir mengenai penerapan teori yang telah didapatkan dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

2. Untuk Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan tambahan perbendaharaan dan sebagai bahan referensi bagi kalangan akademis maupun umum dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Untuk Instansi Terkait

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Biro AP2BMD dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawainya.

4. Bagi pegawai.

Dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi didalam sistem kerja yang sedang berjalan. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan masalah-masalah tersebut.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Afandi (2018:29-30) indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri

Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2017:110), komitmen merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Indikator disiplin kerja menurut Priansa (2017: 14) yaitu:

- 1) Penyesuaian
- 2) Meneladani
- 3) Mendukung secara aktif
- 4) Melakukan pengorbanan pribadi

Kinerja

Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan

strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efisiensi
4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:226), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pengadaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 56 orang.

Menurut Sugiyono (2018:10), jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t, uji F dan Uji koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2016:275).

Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,494	7,580		4,419	0,000
	Motivasi Kerja	0,390	0,138	0,345	2,823	0,007
	Komitmen organisasi	0,630	0,216	0,356	2,914	0,005

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program aplikasi-aplikasi IBM SPSS versi 26, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,494 + 0,390 X_1 + 0,630 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, kemudian di ambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah 33,494, artinya ada

atau tanpa adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi, maka kinerja pegawai pada Biro AP2BMD sudah ada sebesar 33,494 satuan.

2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,390, artinya jika motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X_2) dan konstanta adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai Biro AP2BMD akan meningkat sebesar 0,390 satuan atau 39%.
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,630, artinya jika variabel komitmen organisasi (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai Biro AP2BMD akan meningkat sebesar 0,630 satuan atau 63%.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Pardede dan Manarung (2014:29), uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara persial (pervariabel) antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk membandingkan nilai thitung dengan ttabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam ini uji t dilakukan pada 56 responden. Untuk data $n = 56$ sampel, dengan *degree of freedom* (df) = $n-k = 56-3 = 53$, penggunaan signifikan sebesar 5% maka t_{tabel} adalah 1,674. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini terlihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,494	7,580		4,419	0,000
	Motivasi Kerja	0,390	0,138	0,345	2,823	0,007
	Komitmen organisasi	0,630	0,216	0,356	2,914	0,005

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD. Hal ini terlihat dari signifikan $0,007 < 0,05$ nilai t_{tabel} $df = n - k = 56 - 3 = 53$ (1,674) dan dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,823 > 1,674$ dan $0,007 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro

AP2BMD.

2. Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD. Hal ini terlihat dari signifikan $0,005 < 0,05$ nilai t_{tabel} $df = n - k = 56 - 3 = 53$ (1,674) dan dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,914 > 1,674$ dan $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model dan memiliki pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	712,959	2	356,480	14,182	,000 ^b
	Residual	1332,166	53	25,135		
	Total	2045,125	55			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen organisasi

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 diatas dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 14,182 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($56-3 = 53$) adalah 3,17 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,182 > 3,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka jika H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Biro AP2BMD.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. *Adjusted R²* koefisien determinasi mempunyai nilai berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,590 ^a	0,349	0,324	5,014

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, motivasi kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS versi 26, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil olah data *Adjusted R Square* (R^2) terhadap dua variabel independen yang digunakan. Berdasarkan uji tersebut terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,324. Hal ini berarti variabel

bebas dapat menjelaskan terhadap variabel terikat adalah sebesar 32,4% sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompetensi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja (Afandi, 2018:86).

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisa data mengenai hasil dari regresi linear berganda dan penjelasan pengaruh motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) baik secara terpisah maupun bersamaan terhadap kinerja pegawai, maka pembahasan hasilnya adalah sebagai berikut:

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesa pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,823 > 1,674$ dan $0,007 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD.

Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesa pada tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ terbukti bahwa Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro AP2BMD. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,914 > 1,674$ dan $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro AP2BMD.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F terbukti bahwa motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Biro AP2BMD. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 81,392 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,182 > 3,17$ dan tingkat signifikan

$0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD. Hal ini terlihat dari signifikan $0,007 < 0,05$ nilai t tabel $df = n - k = 56 - 3 = 53$ (1,674) dan dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,823 > 1,674$ dan $0,007 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro AP2BMD. Hal ini terlihat dari signifikan $0,005 < 0,05$ nilai t tabel $df = n - k = 56 - 3 = 53$ (1,674) dan dapat dilihat pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,914 > 1,674$ dan $0,005 < 0,05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Biro AP2BMD. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 81,392 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,182 > 3,17$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, ini berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y. Hal ini berarti berkontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 32,4% sisanya sisanya 67,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor individu dan faktor lingkungan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka dapat dikemukakan saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Biro AP2BMD agar memberikan motivasi yang lebih terhadap pegawai yang melaksanakantugas dengan baik dan sesuai tuntunan kerja, agar tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan instansi.
2. Dengan pegawai Biro AP2BMD agar meningkatkan dukungannya kepada organisasi agar komitmen yang telah terjalin antara pegawai dengan instansi dapat berjalan dengan semestinya.
3. Diharapkan kepada Biro AP2BMD untuk dapat membuat prosedur serta kebijakan instansi pemerinatah yang mampu mendukung dan memotivasi para pegawai untuk mematuhi aturan yang telah di tetapkan sehingga kinerja pegawai dapat memberikan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, Sarrah., Hamid, Djamhur., Soe'Oed Hakam, Moehammad. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1 No. 1.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Nusa Media: Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu P.S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu P.S. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Pardede, Ratlan. Manurung, Renhard. 2014. *Analisis Jalur*. Jakarta: Rineka Cipta.

Priansa, D.J. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabet: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan-6. Jakarta: Pranada Media Group.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Hendry., Susanty, Emi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *jurnal Ecoment Global*, Volume 2 Nomor 1, 2540-816X

Yusuf, Ria Mardania. 2018. Komitmen Organisasi. Cetakan 2. Nas Media Pustaka: Makasar.