

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BULUKUMBA

Andi Isna Khumaerah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Correspondensi author email: andiisnakhumaerahyunus@gmail.com

Romansyah Sahabuddin

Universitas Negeri Makassar, Indonesia
krtenreng@yahoo.com

Uhud Darmawan Natsir

Universitas Negeri Makassar, Indonesia
uhud.darmawan.natsir@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and commitment on employee performance. The sample in this study was 50 respondents. Data collection techniques are carried out by means of observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique consisted of validity test, reability test, classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity tes, multiple regression analysis test, descriptive analysis test, and hypothesis testing. The results of the study show that motivation and commitment have a positive and significant impact on employee performance at the Bulukumba Regency Population and Civil Registration Office. Based on the results of 14.723 this value is greater than the table which is 3.19 or $14.723 > 3,19$.

Keywords: *Commitment Motivasi and Employee Performance.*

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba” Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Negeri Makassar, (dibimbing oleh Romansyah Sahabuddin dan Uhud Darmawan Natsir). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji analisis deskriptif, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil uji f sebesar 14.723 nilai ini lebih besar dari f tabel yaitu 3.19 atau $14.723 > 3,19$.

Kata Kunci: Motivasi Komitmen dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya untuk mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kualitas dan kelancaran pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Nawawi (2003:351) menyatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secarasadar. Dari defenisi di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa, bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Secara garisbesar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yakni motivasi.

Menurut Sutrisno (2011:296) komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasi dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan menjaga nama baik perusahaan dan berusaha meningkatkan citra perusahaan dengan melakukan peningkatan kinerja karyawan, oleh karna itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sunarto (2005:25) komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan. Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen dapat membuat karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan kelengkapan administrasi, surat-surat dan sebagainya. Kantor ini sebagai instansi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan umum yang senantiasa dituntut untuk bekerja secara optimal untuk melayani masyarakat.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Pada Bulan Februari

No	Nama	Jabatan	H	TL	CT	Hari Kerja
1	Pegawai 1	Kepala Dinas	7	12	0	19
2	Pegawai 2	Sekretaris Dinas	8	11	0	19
3	Pegawai 3	Sub Bagian Perencanaan	15	4	0	19
4	Pegawai 4	Sub Bagian Keuangan	18	1	0	19
5	Pegawai 5	Sub Bagian Kepegawaian	16	3	0	19
6	Pegawai 6	Bidang pelayanan Pendaftaran Penduduk	17	2	0	19
7	Pegawai 7	Administrator Database Kependudukan	14	5	0	19
8	Pegawai 8	Fungsional Umum	13	6	0	19

9	Pegawai 9	Kepala Bidang Pengelolaan Adminduk	15	4	0	19
10	Pegawai 10	Administrator Database Kependudukan	17	2	0	19
11	Pegawai 11	Kepala Bidang Pindah Datang dan Pendataan	16	3	0	19
12	Pegawai 12	Administrator Database Kependudukan	19	0	0	19
13	Pegawai 13	Fungsional Umum	14	5	0	19
14	Pegawai 14	Kepala Bidang Perkawinan dan Perceraian	18	1	0	19
15	Pegawai 15	Kepala Bidang Kerjasama dan Inovasi	15	4	0	19
16	Pegawai 16	Administrator Database Kependudukan	14	5	0	19
17	Pegawai 17	Analisis Kependudukan dan Catatan Sipil	17	2	0	19
18	Pegawai 18	Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi	17	2	0	19
19	Pegawai 19	Pengelola Sistem Informasi		3	0	19
20	Pegawai 20	Kepala Bidang Identitas Penduduk	14	5	0	19
21	Pegawai 21	Administrator Database Kependudukan	19	0	0	19
22	Pegawai 22	Fungsional Umum	19	0	0	19
23	Pegawai 23	Kepala Bidang Pelayanan dan Pendataan	15	4	0	19
24	Pegawai 24	Kepala Bidang Kelahiran dan Kematian	18	1	0	19
25	Pegawai 25	Fungsional Umum	19	0	0	19

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba yang dimana ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak berada ditempat kerja pada jam

yang telah ditentukan. Misalnya keluar pada jam kantor dengan urusan pribadi, dan juga dalam melakukan pelayanan masih ada beberapa pegawai yang masih memilih siapa yang akan dilayani terlebih dahulu.

Pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bulukumba tidak semua pegawai memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pada Kantor Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Lokasi penelitian ini berada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan terdapat teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Metode Analisis Data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dikelola untuk diolah dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis uji analisis regresi berganda, uji analisis deskriptif, uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial) dan uji f (simultan), uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh maka dapat diuraikan gambaran umum responden dalam penelitian ini. Koesioner yang disebarkan 50 responden. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja.

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uraian berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
----------------------	------------------	-------------------

Laki-laki	18	36 %
Perempuan	32	64 %
Total	50	100 %

Sumber: Kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden menurut jenis kelamin pegawai memperlihatkan bahwa dari keseluruhan sampel yang dikumpulkan sebanyak 50 orang, maka responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 64%, kemudian untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba sebagian besar adalah perempuan yang berjumlah 32 orang atau 64%.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	17	34%
31-40 Tahun	22	44%
>40 Tahun	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 50 orang responden, maka umur responden terbanyak dalam penelitian ini adalah 31-40 tahun yakni sebanyak 22 orang atau 44%, kemudian disusul responden yang berumur 20-30 tahun yakni sebanyak 17 orang atau 34%, selanjutnya responden yang berumur diatas 40 tahun sebanyak 11 orang atau 22%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata umur pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba adalah berusia 31-40.

c. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan status pendidikan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

pendidikan	Frekuensi	
		Persentase(%)
SMA	7	14%
Diploma	3	6%
S1	36	72%
S2	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Kuesioner diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 50 responden yang diteliti, maka jumlah responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir adalah sarjana S1 yakni sebanyak 36 orang atau 72% , kemudian SMA sebanyak 7 orang atau 17%, sedangkan S2 sebanyak 4 orang atau 8%, dan responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 3 orang atau 6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba adalah masyarakat yang mempunyai pendidikan sebagai sarjana.

a. Uji validitas

Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner telah sesuai dengan indikator variabel-variabel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui apakah suatu item valid dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila tabel r hitung > r tabel maka item tersebut valid, begitupun sebaliknya. Nilai r tabel ditetapkan dengan $df = n-2 = 50-2 = 48$ sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,279.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Variabel	Item	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
	Motivasi 01	0.692	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 02	0.564	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 03	0.614	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 04	0.614	0.279	<i>Valid</i>

Motivasi (X1)	Motivasi 05	0.583	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 06	0.523	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 07	0.609	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 08	0.532	0.279	<i>Valid</i>
	Motivasi 09	0.467	0.279	<i>Valid</i>
Komitmen (X2)	Komitmen 01	0.397	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 02	0.376	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 03	0.551	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 04	0.538	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 05	0.505	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 06	0.561	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 07	0.472	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 08	0.513	0.279	<i>Valid</i>
	Komitmen 09	0.572	0.279	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)	Kinerja 01	0.576	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 02	0.409	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 03	0.461	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 04	0.488	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 05	0.498	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 06	0.416	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 07	0.416	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 08	0.575	0.279	<i>Valid</i>
	Kinerja 09	0.515	0.279	<i>Valid</i>

Tabel 4.7 Hasil uji validitas diatas, memperlihatkan bahwa keseluruhan item masing-masing variabel pada kuesioner dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Komitmen dan Kinerja memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah valid sehingga dapat dilanjutkan pada tahap penelitian berikutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini digunakan untuk memperlihatkan apakah instrumen yang digunakan dalam memperoleh informasi dapat dipercaya untuk mengungkap informasi dilapangan pada pengumpulan data. Dikatakan *reliabel* apabila jawaban yang diberikan oleh responden konsisten dari waktu ke waktu.

Dengan membandingkan nilai *chronbach's alpha* dengan nilai 0,60 dapat dilihat apakah instrumen penelitian ini reliabel. Dikatakan reliabel

apabila *chronbach's alpha* > 0,60 begitupun sebaliknya. Berikut hasil perhitungan uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas

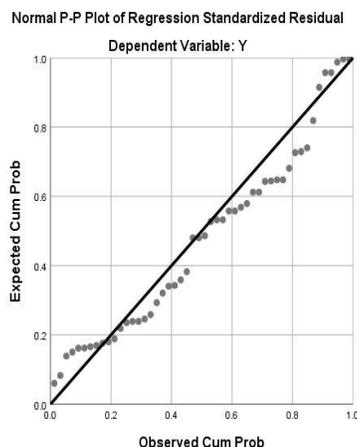
Realibilitas	Cronbach' Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi	0,752	0,600	<i>Reliabel</i>
Komitmen	0,738	0,600	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0,734	0,600	<i>Reliabel</i>

Sumber: output SPSS, diolah 2022.

Berdasarkan 4.8 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel baik variabel motivasi, komitmen serta variabel kinerja dalam penelitian ini memiliki nilai *chronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau pernyataan pada variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel sebagai alat ukur.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dalam rangka untuk mengetahui apakah model regresi memiliki penyebaran data yang normal atau tidak baik variabel dependen maupun variabel independen dalam penelitian ini. pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal *probability-plot*. Apabila data berdistribusi normal, maka titik-titik pada normal p-plot menyebar searah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3 Normal P-Plot Residual

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran data dalam penelitian ini menunjukkan data berdistribusi secara normal karena titik-titik pada normal p-plot menyebar dan berada disekitar garis diagonal.

d. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi multikolinieritas atau terjadi korelasi antar variabel independen dan variabel dependen. Gejala multikolinieritas dapat di tentukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* dibawah 0,1 dan VIF berada diatas 10, maka gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.987	1.013
	Komitmen	.987	1.013

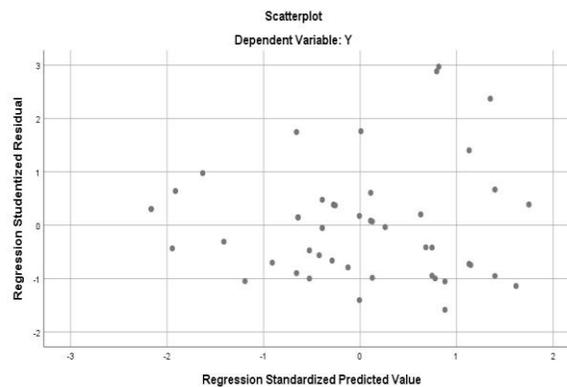
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat dilihat hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini. Nilai *tolerance* pada masing-masing variabel 0,987 (*Tolerance* > 0,1) dan nilai VIF sebesar 1.013 (VIF < 10) yang berarti bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

e. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Berikut hasil uji Heterokedastisitas:



Gambar 4.4 Scatter Plot Multikolinearitas

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

f. Uji Auto Korelasi

Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari gejala autokorelasi yang muncul dikarenakan adanya pengamatan yang beruntun sepanjang waktu dan saling berkaitan satu sama lain (Ghozali, 2016). Berikut hasil uji autokorelasi pada tabel dibawah ini:

- 1) Terjadi gejala Autokorelasi positif apabila nilai DW kurang dari -2.
- 2) Tidak terjadi autokorelasi apabila nilai DW di antara -2 hingga +3.
- 3) Terjadi autokorelasi negatif apabila nilai DW lebih besar dari +2.

Tabel 4.10 Hasil Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.621 ^a	.385	.359	1.92363	1.673
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Output SPSS: diolah 2022.

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa nilai DW (1.673) berada diantara dU (1.6257) sampai dengan 4-dU (2.3743), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.

g. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk variabel yang berpengaruh terhadap Y. Dengan menggunakan uji regresi linier berganda bertujuan untuk mencari variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Y.

1. Analisis Deskriptif

- a) Tanggapan Responden (X1)
- b) Tanggapan Responden (X2)
- c) Tanggapan Responden (Y)

2. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan.

Berikut ini hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.686	4.497		3.711	.001
	Motivasi	.374	.079	.547	4.752	.000
	Komitmen	.199	.096	.238	2.066	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 16.686 + 0.374 (X1) + 0.199 (X2)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat dijelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel X1 dengan nilai koefisien sebesar

0.374 yang berarti bahwa jika variabel X1 naik sebesar satu poin maka variabel Y juga akan naik sebesar 0.374 poin, sedangkan variabel yang berpengaruh paling rendah yaitu variabel X2 dengan nilai koefisien 0.199 yang berarti bahwa jika variabel X2 naik sebesar satu poin maka variabel Y akan naik sebesar 0.199 poin, dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel bebas berpengaruh positif terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.385	.359	1.92363
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen				
b. Dependent Variable: Produktivitas				

Sumber: Output SPSS, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa besarnya R² adalah 0.385, hal ini berarti 38.5% variasi dari Y dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen sedangkan sisanya (100% - 38.5% = 61.5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

4. Uji Parsial (Uji t)

Berikut hasil uji parsial pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	16.686	4.497		3.711	.001
	X1	.374	.079	.547	4.752	.000
	X2	.199	.096	.238	2.066	.044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, diolah 2022.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.15 dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini dijelaskan hasil perhitungan uji t masing-masing variabel:

a) Variabel Motivasi (X1)

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel Motivasi menghasilkan signifikansi sebesar 0.000. Tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maka **dapat diterima**.

b) Variabel Komitmen (Y)

Hasil uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) pada variabel Komitmen menghasilkan signifikansi sebesar 0.044. Tingkat signifikansi 0.044 lebih kecil dari 0.05, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maka **dapat diterima**.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.963	2	54.481	14.723	.000 ^b
	Residual	173.917	47	3.700		
	Total	282.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen

Sumber: Output SPSS, diolah 2022.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas uji ANOVA atau uji statistik F didapat nilai F hitung sebesar 14.723 dengan tingkat probabilitas 0.000. Probabilitas lebih kecil jika dibandingkan 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Dari analisis yang sudah dijelaskan diatas, berikut adalah pembahasan dari penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Nitasari, 2012).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja/pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Hal ini ditunjukkan nilai lebih besar dari, ($4.752 > 1.6772$), atau $\text{sig} <$ dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) dengan demikian hipotesis

diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chien Dkk (2020) bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, motivasi kerja dinilai efektif dalam hal meningkatkan kinerja pegawai di Hotel Bintang 4 Mongolia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Peran Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Komitmen tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi ditempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. hal ini ditunjukkan nilai lebih besar dari (2.066 > 1.6772) atau sig < (0,000 < 0,05). Dengan demikian hipotesis diterima yang artinya variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Faustyna (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan.

3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa ada seleksi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai sebesar 14.723, nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 3.19 atau 14.723 > 3,19.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini mengenai pengaruh Motivasi dan Komitmen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil uji secara parsial (individu) menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba yang berarti semakin tinggi Motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka akan di ikuti peningkatan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji secara parsial (individu) menunjukkan bahwa Komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba yang berarti semakin tinggi Komitmen yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka akan di ikuti peningkatan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan komitmen yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai, maka akan diikuti peningkatan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Nawawi, H, Hadari, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Edisi Pertama, Gajah Mada University
- Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nitasari, Rizka Afrizalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningpada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Skripsi. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Chien dkk. 2020. The Effect of Work Motivation on Employee Performance : Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia. Journal of Human Resources, 1-23.

Faustyna, (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. hal. 62