

MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG 3

Alexander Nova Vernando, Erlitawati Kaharudin, Khoirul Attiq

Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa

alexandernovavernando@gmail.com

Abstract. *The success of an employee's performance in a field of work is determined by several factors such as work motivation and organizational commitment. This study aims to analyze work motivation and organizational commitment to employee performance. The method used is explanatory research with multiple linear regression analysis techniques. This research was conducted in field 3 of the Semarang City Communication and Information Service (Diskominfo) which has a population of 48 employees. The sampling technique used in this study is saturated sampling, all members of the population are used as samples. From the statistical analysis with the help of SPSS version 26, that there is a significant influence between the variables of work motivation and organizational commitment on employee performance variables. This research produces empirical evidence that work motivation and organizational commitment affect performance. So that work motivation and organizational commitment are very important things to note to improve employee performance.*

Keyword: *organizational commitment, performance, work motivation*

Abstraksi. *Keberhasilan kinerja seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan pada bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang yang mempunyai populasi 48 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari analisis statistik dengan bantuan spss versi 26, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Sehingga motivasi kerja dan komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.*

Kata kunci: *kinerja, komitmen organisasi, motivasi kerja*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah kelompok atau entitas yang terdiri dari individu atau anggota yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi dapat berupa perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga non profit, atau kelompok sosial. Fungsi utama organisasi adalah untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan materi yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi juga bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi, mengambil keputusan, dan mengelola risiko yang mungkin terjadi. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya pegawai yang memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang baik maka tingkat produktivitas serta kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi mempengaruhi pengorganisasian dimana dalam kegiatannya organisasi harus berorientasi tujuan organisasi (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022). Agar semua tujuan organisasi tercapai, tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja pada setiap pegawai. Maka dengan sendirinya pegawai akan senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi (Sari & Hadijah, 2016).

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan

adanya pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas serta profesional harus memiliki komitmen terhadap kedinasannya (Aisyah et al., 2017). Untuk itu, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang kepala dinas. Kendala utama dalam peran kepala dinas sebagai pemecah masalah karena masih banyaknya permasalahan organisasi dan permasalahan pegawai yang belum terselesaikan seperti belum meratanya kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas pokok serta fungsinya dan beban pekerjaan yang hanya bertumpu pada beberapa orang saja (Talib & M. Liando, 2019). Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kerja kepada pegawainya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja (Pusparani, 2021). Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Keinginan remaja untuk menjadi bagian dalam sebuah komunitas sosial dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya apabila tidak terpenuhi akan mempengaruhi tingginya tingkat kesepian pada remaja (Hidayati & Muthia, 2016). Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Kebutuhan psikologis manusia

sebenarnya berasal dari motivasi bawa sadar atau aspek bawa sadar khususnya pada dimensi II menurut teori konsistensi transendensi diri yaitu antara bidang kebaikan sejati dan kebaikan palsu (Frans Laka Lazar, 2016). Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial harus mampu mengatur, mengelola, dan mengembangkan organisasi dimana dia berada, baik dalam skala kecil hingga organisasi skala besar (Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, 2022). Namun sebaliknya motivasi kerja yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Manusia di dalam menjalani kehidupannya tidak akan pernah lepas dari pengambilan keputusan, manusia adalah makhluk pengambil keputusan (*decision making man*) (Rosemarie S, 2019). Selain motivasi kerja adanya komitmen pegawai terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai menentukan bagaimana karakteristik kerja yang dicapai oleh pegawai, tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai apakah dapat diselesaikan dengan baik (Wulandari et al., 2020). Pegawai yang memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat. Pengulangan

konsepsi perseptual dan konseptual serta beberapa bentuk pengkondisian, akan meningkatkan kemampuan sesuai konten yang dipelajari (Khotimah et al., 2019).

Diskominfo kota Semarang adalah suatu dinas yang bergerak dalam bidang komunikasi dan informatika. Diskominfo kota Semarang beralamatkan di Jalan Pemuda 148, Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50132, dipimpin oleh Bapak Soenarto sebagai kepala dinas komunikasi, informatika, statistik dan persandian, serta Bapak Beta sebagai sekretaris. Dinas ini memiliki data jabatan yaitu kepala bidang pengembangan komunikasi publik, kepala bidang layanan *e-government*, kepala bidang pengelolaan informasi dan saluran komunikasi publik, kepala bidang pengelolaan infrastruktur, kepala bidang statistik, kepala sub bagian umum dan kepegawaian, kepala seksi keamanan informasi dan persandian, serta kepala sub bagian keuangan dan barang milik daerah, dengan jumlah pegawai bidang tiga 48 orang. Diskominfo kota Semarang sudah berdiri selama enam tahun, namun tingkat keluar masuk pegawai cukup tinggi, setiap tahun ada saja pegawai yang keluar dan masuk. Manajemen selalu disibukan dengan upaya rekrutmen, dan pelatihan pegawai baru. Dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja pegawai, maka kedinasan melakukan pelatihan-pelatihan (Kurniasari et al., 2018). Saat ini pimpinan dihadapkan pada upaya mengembangkan pegawai yang berkualitas, yang mampu mengelola kedinasan dengan baik dan

profesional, sehingga untuk kedepannya kedinasan dapat mencapai keberhasilan. Seperti yang diketahui bahwa keberhasilan tidak mungkin diraih dengan begitu saja, tetapi harus melalui beberapa tahapan (Anggraeni, 2017). Untuk mencapai keberhasilan dari kedinasan maka pegawai yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi kerja dan komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi (Sukmarwati, 2013). Adanya kinerja pegawai yang baik dari para

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut Kurniawan & Nurmasari (2017) kinerja yang baik dapat terciptanya dengan adanya penempuhan pendidikan dan pembelajaran kepada pegawai itu sendiri tentang bagaimana cara yang efektif serta efisien sehingga menghasilkan hasil yang positif, selain itu juga dibutuhkan peran motivasi yang diberikan kepada pegawai. Selanjutnya disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut prestasi kerja (hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja), kedisiplinan (kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja), kerja sama

pegawai dapat mendorong kedinasan untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari kedinasan. Sehingga kedinasan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, serta diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi (Nurhandayani, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja serta komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang 3 pada Diskominfo kota Semarang.

(diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi serta bekerja sama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik), keterampilan (keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja), dan tanggung jawab (kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan serta hasil kerjanya).

Widjaja (2021) berkompetisi di era globalisasi merupakan tantangan tersendiri bagi kedinasan di dalam mengelola sumber daya manusianya agar sumber daya yang dimiliki dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk kedinasannya. Kinerja sering kali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Dimensi kinerja pegawai

didasarkan pada motivasi, komitmen, inisiatif, potensi, kepemimpinan, moral kerja. Menurut Ginting et al (2019) kedinasan harus memperhatikan kinerja pegawai guna mengetahui batas dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan produk-produk kedinasan di era globalisasi ini.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku di dalam organisasi untuk suatu pekerjaan tertentu. Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja (Setiawati & Andayani, 2021).

Motivasi Kerja

Menurut Muhammad (2016) motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dimensi motivasi yang sering dilakukan kedinasan adalah kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, serta kebijakan.

Menurut Kurniasari Rani (2018) demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dalam definisi ini ada tiga dimensi motivasi, yaitu usaha, tujuan, dan kebutuhan.

Menurut Hidayat (2021) hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu dengan memberikan

motivasi kepada pegawai agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan kedinasan. Menurut Pendidikan et al (2023) kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan. Motivasi, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan sudah menjadi perhatian banyak penulis, dimana ketiga variabel ini termasuk dalam teori organisasi (Arquisola & Walid Ahlisa, 2019).

Komitmen Organisasi

Menurut Riris Anggun (2020) komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap kedinasan. Dimensi komitmen organisasi dibagi kedalam tiga kategori, yaitu karakteristik personal dari setiap anggota organisasi yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin, dan kebutuhan akan pencapaian; karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik serta ketidakjelasan peran); dan karakteristik tugas serta pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pimpinan) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan).

Menurut Terhadap et al (2021) baik buruknya sikap seorang pegawai dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri pegawai tersebut, komitmen pegawai dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Suhartini (2020) merumuskan ketiga komitmen tersebut sebagai sebuah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Nurandini & Lataruva (2014) perilaku organisasi berhubungan dengan 3 sikap yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi. Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki pegawai untuk tetap loyal terhadap kedinasan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Dimensi komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Dahliyanti et al (2019) dimensi ini dapat menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditentukan pada penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020) terhadap 40 pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif melalui uji validitas, uji regresi linier sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi menggunakan IBM SPSS *statistics* 23. Hasil perhitungan uji t (signifikansi) didapatkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5,681 > 2,024$) dengan perolehan perbandingan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.

Variabel Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal et al (2023) terhadap 92 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Data dianalisis dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

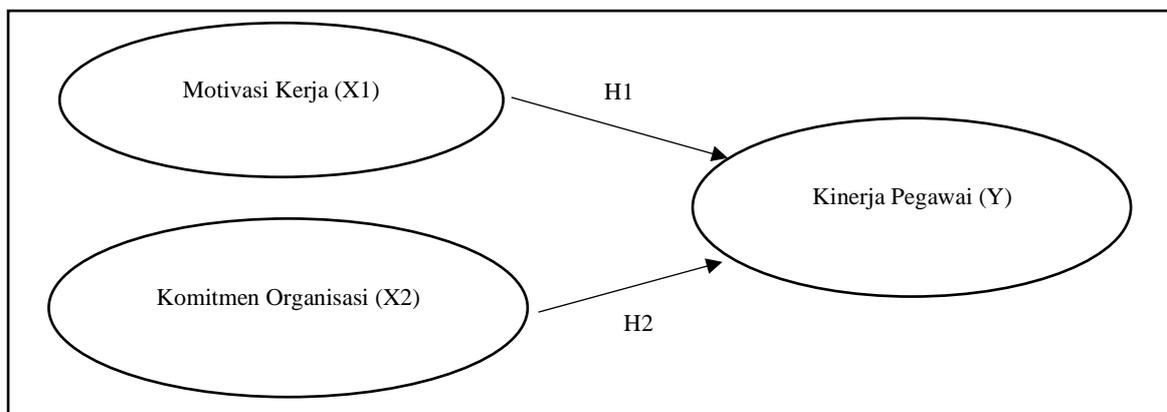
terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* 0,632 atau 63,2% nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian yang relevan di atas maka penulis berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga penulis membuat kerangka berpikir sebagai berikut.

Gambar 1

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berpikir di atas, maka peneliti menduga adanya pengaruh motivasi kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y).

H₂: terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE

PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

PENELITIAN

penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory research* bermaksud untuk menguji hipotesa antara variabel-variabel penelitian sehingga

diketahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan yaitu:

a. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variabel. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih. Metode penelitian merupakan prosedur atau tahapan dan teknik penelitian. Antara satu penelitian dengan penelitian yang lain, prosedur dan tekniknya akan berbeda. Variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

c. Pengujian Hipotesis

i. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

ii. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang dengan kantor pusat di Jalan Pemuda 148, Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang, Jawa Tengah 50132, jumlah populasi 48 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari pegawai bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner

atau penyebaran angket. Jawaban responden yang diperoleh kemudian akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier berganda. Analisis ini, untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Hipotesis 1 dan 2 diuji menggunakan uji t. Dengan bantuan SPSS versi 26 dengan hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai bidang 3 pada Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang maka dilakukan analisis regresi linier berganda yang tertera pada Tabel 1. Berikut.

Tabel 1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.299	3.292			2.521	.015
Total_M	1.100	.093	.756		11.825	.000
Total_K	-.706	.125	-.362		-5.671	.000

a. Dependent Variable: Total_KP

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah $Y = 8,299 + 0,756 X_1 - 0,362 X_2 + e$

Keterangan:

- X₁ = motivasi kerja
- X₂ = komitmen organisasi
- Y = kinerja pegawai
- e = error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja pegawai (Y), jika motivasi

kerja (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) = 0,015, maka kinerja pegawai 8,299.

b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,756 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan motivasi kerja (X₁) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,756 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar -0,362 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu-satuan komitmen organisasi (X₂) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar -0,362 satuan dengan

- menganggap variabel bebas yang lain konstan.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebagai berikut:
- i. Variabel motivasi kerja X_1 mempunyai nilai Sig. t sebesar 0,000 sedangkan nilai α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka secara parsial variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - ii. Variabel komitmen organisasi X_2 mempunyai nilai Sig. t sebesar 0,000 sedangkan nilai α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak,

- maka secara parsial variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.
- e. Berdasarkan Beta dari masing-masing variabel yaitu variabel X_1 sebesar 0,756 dan variabel X_2 sebesar -0,362, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Y.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kata lain bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang sangat memperhatikan variabel motivasi kerja serta komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.818	2.206

a. Predictors: (Constant), Total_K, Total_M

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas memperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,818 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 81,8% serta sisanya yakni 18,2% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain selain kedua

variabel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Pembuktian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditulis sebagai berikut:

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari Tabel 1. Diketahui motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,825 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka dalam penelitian ini H_1 dapat diterima. Hal ini menggambarkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi bentuk motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang ada. Motivasi kerja memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh signifikan dari komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti kinerja, kehadiran ditempat kerja, dan keluar masuknya pegawai dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

Dari Tabel 1. Diketahui, variabel komitmen organisasi diketahui memiliki nilai t hitung sebesar -5,671 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial pada bidang 3 Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka dalam penelitian ini H_2 terbukti diterima. Hal ini menggambarkan kondisi riil sumber daya manusia bidang 3 Dinas komunikasi dan informasi (Diskominfo) kota Semarang, tingkat kinerja rendah. Pegawai belum memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam Tabel 3. di bawah ini.

Alexander Nova Vernando¹, Erlitawati Kaharudin², Khirul Attiq³

Tabel 3.
 Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1036.053	2	518.027	106.470	.000 ^b
Residual	218.947	45	4.865		
Total	1255.000	47			

a. Dependent Variable: Total_KP

b. Predictors: (Constant), Total_K, Total_M

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26

Dari Tabel 3. diketahui variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai F hitung sebesar 106,47 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ berarti bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dalam penelitian ini H_1 serta H_2 terbukti diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 81,8% serta sisanya yakni 18,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Fazrien & Domai (2016), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki cakupan kelebihan dalam suatu

bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi atau zaman, sehingga dia mempunyai keluwesan serta kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) merupakan variabel lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) dibandingkan dengan variabel komitmen organisasi (X_2). Oleh karena itu Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang diharapkan mampu untuk mempertahankan motivasi kerja para pegawainya, serta meningkatkan komitmen organisasi, supaya kinerja para pegawai untuk kedepannya tetap bisa ditingkatkan lagi

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang

dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan

penelitiannya karena peneliti ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain adalah jumlah responden yang hanya 48 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; objek penelitian hanya di fokuskan pada bidang 3 yang mana hanya satu dari banyak bidang Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang lain yang juga banyak terdapat aktivitas kinerja pegawai seperti bidang 1,

SIMPULAN

Variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Variabel komitmen organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian hipotesis dapat diterima. Diantara kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), maka motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai.

Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para pegawai bidang 3. Dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada sudah dinilai tinggi, bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki

bidang 2, bidang 4, bidang 5, serta sekretariat Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang; serta dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

pengaruh yang signifikan. Disisi lain komitmen organisasi masih rendah untuk ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) kota Semarang harus menumbuhkan rasa keterlibatan serta loyalitas para pegawai bidang 3 terhadap organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan partisipasi pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan pegawai merasakan adanya keamanan, dan kepuasan di dalam organisasi. Dengan demikian pegawai akan merasa bahwa mereka merupakan bagian yang tidak terpisahkan di dalam organisasi. Dengan begitu pegawai akan merasa wajib melaksanakan berbagai aktivitas kerja untuk mencapai tujuan kedinasan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini yaitu tentang motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya

untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain yaitu variabel kemampuan (ability),

variabel individual serta variabel organisasi. Supaya penelitian yang sudah ada dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., Utami, W., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Unej, U. J. (2017). *Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja , Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember (Quality of Human Resources , Labour profesionalisme , and commitment as a factor Supporting Employee Performa. IV(1), 131–135.*
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Anggraeni, N. M. D. (2017). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Kecil Dan Menengah Pada Pengrajin Tenun Songket Di Desa Jinengdalem Kecamatan Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(1), 158. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i1.20000>
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland’s Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Dahliyanti, D., Jaya, I., & Rosita, S. (2019). Pengaruh dimensi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 47–58.
- Fazrien, A., & Domai, T. (2016). PERAN PEMIMPIN DALAM PENCAPAIAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jap*, 2(4), 603–607.
- Frans Laka Lazar. (2016). Unsur-Unsur Dinamis Dalam Pribadi Manusia Dan Kebutuhan Psikologisnya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 8(2), 203–211. <https://doi.org/10.36928/jpkm.v8i2.180>
- Ginting, I. M., Bangun, T., Munthe, D., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hidayati, D. S., & Muthia, E. N. (2016). Kesepian Dan Keinginan Melukai Diri Sendiri Remaja. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 185–198. <https://doi.org/10.15575/psy.v2i2.459>
- Khotimah, H., Supena, A., & Hidayat, N. (2019). Meningkatkan attensi belajar siswa kelas awal melalui media visual. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(1), 17–28. <https://doi.org/10.21831/jpa.v8i1.22657>
- Kurniasari, R., Oktiani, N., & Ramadhanti, G. (2018). Pelatihan Kerja Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Karyawan Baru Pada PT Kusumatama Mitra Selaras Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 239–246. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Kurniasari Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Kurniawan, O. R., & Nurmasari, D. (2017). Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. 3(1), 122–134.
- Muhammad, M. (2016). PENGARUH MOTIVASI DALAM PEMBELAJARAN Maryam Muhammad MTs Negeri Tungkob Darussalam Kabupaten Aceh Besar. 4(2).
- Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IX(1), 95–103.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 11, 78–91. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pendidikan, T., Masa, D. A. N., Pada, S., Aditya, P. T., & Sejahtera, M. (2023). *kruskal willis*. 5(2), 235–245.
- Purwanto, K. (2020). Effect of Work Motivation on Employee Performance: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36.

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Riris Anggun, C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Rosemarie S. (2019). Pengambilan Keputusan Menentukan Kelangsungan Hidup Setiap Organisasi. *Universitas Kristen Maranatha*, 1–5.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.106>
- Suhartini, Y. (2020). Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 93–108. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- Sukmarwati, A. (2013). ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN GUNUNGPATI Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. *Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang, ANALISIS*, 1–8.
- Talib, F., & M. Liando, D. (2019). Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja PNS Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Administrasi Publik*, V(084), 25–35.
- Terhadap, K., Kerja, P., Kasus, S., Pt, P., & Karya, G. (2021). *Jurnal Ekonomi*. 3(2), 176–184.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

Wulandari, T., Murtini, W., & Sawiji, H. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 4(3), 1–12.