



## Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat

Agus Halim<sup>1</sup>, Nur Fajariani<sup>2</sup>, Adam Ramadhan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju.

Email: [agushalim1510@gmail.com](mailto:agushalim1510@gmail.com)

Email : [fajariani.tkci@gmail.com](mailto:fajariani.tkci@gmail.com)

Email: [adamramadhan@gmail.com](mailto:adamramadhan@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sulawesi Barat, sampel yang digunakan dengan teknik Nonprobability Sampling dengan jumlah sampel 36 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. Kontribusi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat tergolong masih lemah dengan nilai 41,6% artinya masih ada faktor lain sebesar 58,4% yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

Kata Kunci : motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai

### *The Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center*

#### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of work motivation and organizational commitment variables on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center. The research method used is by using quantitative methods with primary data using a questionnaire. Respondents in the study were all employees who worked at the West Sulawesi Provincial Settlement Infrastructure Center, the samples used were technical Nonprobability Sampling with a total sample of 36 respondents. The formula in this study uses multiple linear regression, validity test, reliability test, multiple linear regression, t test, and f test. The results in this study indicate that work motivation and organizational commitment partially and simultaneously have a significant influence on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center. The contribution of work motivation and organizational commitment to employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center is still weak with a value of 41.6%, meaning that there are still other factors of 58.4% which have an influence on employee performance at the West Sulawesi Regional Settlement Infrastructure Center.*

*Keywords: work motivation, organizational commitment and employee performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun organisasi milik swasta, karena sumber daya manusia merupakan perencana dan pelaku tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak mungkin akan tercapai tanpa adanya pegawai dan fasilitas kantor yang memadai. Alat-alat yang dimiliki kantor tentu

mebutuhkan manusia atau pegawai untuk aktif dalam melaksanakan fungsi dari alat-alat tersebut. Pengaturan pegawai pada organisasi merupakan sesuatu yang sulit dan kompleks, karena tentu masing-masing pegawai memiliki latar belakang, perasaan, pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda dan bekerja dalam organisasi yang sama. Pegawai tidak sepenuhnya bisa diatur dan dikuasai seperti mesin, modal dan gedung.

Tenaga kerja atau pegawai merupakan makhluk sosial yang penting karena menjadi kekayaan dalam organisasi karena mereka menjadi pelaksana, perencana dan menjadi kontrol yang memiliki peran aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai memiliki perasaan, pemikiran, serta adanya keinginan-keinginan yang memberikan pengaruh sikap dari individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya untuk tercapainya tujuan organisasi. Sikap-sikap negatif pegawai harus dihindari secepat mungkin dan sikap yang positif harus dilakukan pembinaan dengan baik karena akan mempengaruhi hasil kerja dan kecintaannya terhadap organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi secara maksimal, faktor motivasi dan komitmen organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi khususnya oleh pimpinan organisasi. Menurut Enny (2019:17) “Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Motivasi merupakan pendorong seseorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi, apabila motivasi dalam diri pegawai terus ada dan konsisten maka akan memberikan dampak kepada organisasi tempat dia bekerja, begitupun sebaliknya jika motivasi dalam diri seorang pegawai kurang dan bahkan hilang maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pada organisasi tempat dia bekerja.

Selanjutnya terkait komitmen, Menurut Sitepu (2022:10) “komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk kemauan, perilaku, keinginan, ataupun bentuk sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu dengan pengorbanan terhadap organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran organisasi”. Komitmen merupakan bentuk janji seorang pegawai atau individu kepada organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal dan konsisten, bahkan melakukan pengorbanan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang sesuai dengan cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan melalui visi dan misinya.

Pada kegiatan penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat yang beralamat jalan H. Abdul Malik Pattana Endeng Komplek Kantor Gubernur Sulawesi Barat. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat Mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintah di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat dalam rangka membantu penyelenggaraan pemerintah dalam hal ini Presiden.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, ditemukan bahwa kinerja pegawai masih perlu diperbaiki. Hal yang perlu diperbaiki terkait dengan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, pegawai kurang memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya karena pegawai terkadang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan yang ada di struktur sehingga berdampak kepada peningkatan beban kerja pegawai tersebut. Terkadang juga dalam melaksanakan pekerjaannya kurang maksimal karena kurangnya pemberian reward yang didapatkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai itu sendiri.

Selanjutnya dari segi komitmen organisasi yakni, terkadang pegawai lalai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sebelumnya, harusnya diselesaikan dalam waktu tiga hari tapi kenyataannya diselesaikan dalam waktu lebih dari tiga hari. Pegawai menunda-nunda pekerjaan yang di berikan kepadanya dan terkadang melakukan kegiatan-keliatan lain diluar tanggung jawabnya di kantor sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaannya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat?, 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat?, 3) Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat?

### 1.3 Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. 3) Untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut pendapat Marwansyah (2014:4) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Menurut Handoko dalam Halim (2021:33) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Raharjo dalam Arfandi, dkk (2023:327), Keterlibatan sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2015:57) fungsi-fungsi manajemen SDM adalah Perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan serta pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian.

Menurut Sutrisno (2020:146) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu, Handoko dalam Halim (2021:33). Menurut Sutrisno (2017:144) tujuan pemberian motivasi adalah dengan memahami perilaku bawahan, berbuat dan berperilaku realistis, perbedaan tingkat kebutuhan, mampu menggunakan keahlian, pemberian motivasi harus megacu pada orang dan terakhir memberikan keteladanan.

Menurut Hasibuan (2020:150) terdapat dua jenis motivasi, yaitu Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar dan Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu, 1) Balas jasa, Semua dalam bentuk barang, jasa, dan uang, yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas jasanya yang melibatkan organisasi. 2) Kondisi kerja, Kondisi atau keadaan lingkungan kerja suatu organisasi tempat para pegawainya bekerja. Kondisi kerja yang baik adalah nyaman dan membantu pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. 3) Fasilitas kerja, Apa pun yang dilakukan dan dinikmati pegawai dalam organisasi yang terkait langsung dengan pekerjaan dan kelancaran pekerjaan. 4) Prestasi kerja, Hasil yang dicapai atau diinginkan semua orang di tempat kerja. Tidak ada ukuran yang sama untuk setiap orang karena setiap orang berbeda. 5) Pengakuan dari atasan, Pengakuan atau pernyataan yang disampaikan atasan apakah pegawainya sudah melakukan motivasi yang diberikan atau belum dilakukan. 6) Pekerjaan itu sendiri, Pegawai bisa memotivasi pegawainya jika mampu mengerjakan pekerjaan dengan sendirinya.

Menurut Samsuddin (2018:61), komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Sitepu (2022:10) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk kemauan, perilaku, keinginan, ataupun bentuk sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu dengan pengorbanan terhadap organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran organisasi.

Manurut Steers dalam Prasetyo (2017:17), komitmen organisasi memiliki 3 aspek utama yaitu, pertama, Aspek Identitas, Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain instansi memasukan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Kedua Aspek Keterlibatan, Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitasaktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pemimpin ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Ketiga Aspek Loyalitas, Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Fokus pengelolaan sumber daya manusia terkhusus pada instansi pemerintahan saat ini merujuk pada pencapaian sasaran kerja pegawai atau berbasis evaluasi kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan untuk melihat berhasil tidaknya pelaksanaan program ataupun kebijakan sesuai dengan sasaran kerja yang bertujuan terciptanya visi dan misi instansi. Menurut Fahmi dalam Batara, dkk (2023:327), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam Harpiana, dkk (2023:14) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:188), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan serta keahlian, Pengetahuan menjadi hal yang perlu dimiliki setiap pekerja dalam melakukan pekerjaan, Rancangan kerja, Keperibadian yang baik, Motivasi kerja, kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja Lingkungan kerja, Loyalitas setiap pegawai, Komitmen setiap pegawai, dan Disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:198), Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja meliputi kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

### III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sulawesi Barat, yang beralamat di jalan H. Abdul Malik Pattana Endeng Komplek Kantor Gubernur, Rangas, Kecamatan Simboro dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Adapun waktu dibutuhkan dalam penelitian adalah selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan cara menyebar kuesioner/angket. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 36 orang ASN. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik Nonprobability Sampling yakni, pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiyono (2019:136). Dengan menggunakan metode Sampling Purposive yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2019:138). Merujuk hal tersebut ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah hanya populasi yang memiliki karakteristik representatif atau mewakili dengan kata lain hanya sumber daya manusia yang berstatus Aparatur Sipil Negeri, dengan jumlah 36 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi, koesener dan studi kepustakaan.

Teknik Pengolaan data dengan menguji instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan setiap butir-butir pernyataan pada kuesioner penelitian, untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel dari butir-butir pernyataan kuesioner dapat membandingkan nilai. Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

## Forecasting Unimaju

Y	=Kinerja Pegawai
a	=Konstanta
X1	=Motivasi Kerja
X2	=Komitmen Organisasi
b1	=Koefisien Regresi Motivasi Kerja
b2	=Koefisien Regresi Komitmen Organisasi
e	= Error

Sedangkan uji hipotesis menggunakan Uji Simultan (uji f) serta Koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara Bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared*.

Definisi operasional penelitian, Motivasi kerja merupakan proses pendorong individu untuk melakukan tindakan, perbuatan atau aktivitas tertentu sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berdampak baik kepada kinerja organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh seorang individu tau pegawai dengan menunjukkan bentuk sikap atau perbuatan dengan pengorbanan kepada organisasi demi tercapainya misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang diperoleh atau di dapatkan pegawai baik secara individu ataupun secara kelompok dalam organisasi berdasarkan pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum tempat penelitian, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat berada dibawa dan tanggungjawab kepala Direktur Jendral Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. BPP wilayah Sulbar dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang ditunjuk serta diangkat oleh Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 133/KPTS/M/2020, tentang pengangkatan Pemberhentian dan Pengangkatan dari dan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, jabatan administrator, dan jabatan Pengolahan Pusat Pengelola Pusat Pengelolaan dana Pembiayaan Perumahan dilingkungan Kementerian PUPR. Tugas pokok Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat adalah Melaksanakan perencanaan dan penyiapan teknis, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi pembangunan sarana dan prasarana permukiman, pengelolaan informasi pelaksanaan pembangunan permukiman, penanggulangan pasca bencana, dan fasilitasi serah terima aset, Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Balai Prasarana Permukiman menyelenggarakan fungsi Menyusun perencanaan teknis pembangunan sarana dan prasarana permukiman, Melakukan evaluasi pembangunan sarana permukiman, Pelaksanaan dukungan pada penanggulangan pasca bencana alam dan kerusakan sosial, Melakukan fasilitasi pengadaan lahan dan serah terima aset, dan Pelaksanaan administrasi balai.

#### Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki - Laki	20	56
2	Perempuan	16	44
	Total	36	100

Sumber : Data sekunder diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah jenis kelamin lebih dominan laki-laki sebanyak 20 orang atau 56% dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan 16 orang atau 44%.

## Forecasting Unimaju

### Distribusi Responden Menurut Usia

Tabel 2  
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	17 – 25 Tahun	2	6
2	22 – 35 Tahun	16	44
3	36 - 45 Tahun	10	28
4	45 > Tahun	8	22
	Total	36	100

Sumber : Data sekunder diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan identitas responden berdasarkan usia lebih dominan berusia 22-35 tahun dengan jumlah 16 orang atau dengan tingkat persentase 44%..

### Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

Tabel 3  
Distribusi Responden Menurut Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	1	3
2	DI / DII / DIII	4	11
3	S1	27	75
4	S2	4	11
	Total	36	100

Sumber : Data primer setelah diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan yang lebih dominan sarjana dengan jumlah 27 orang atau dengan persentase 75 %.

### Analisis Data Penelitian

Berdasarkan tabel product moment untuk degree of freedom (df) = N - 2, dimana jumlah N (sampel) adalah 36 - 2 = 34, maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,329

**Tabel 4**  
*Hasil Uji Validitas*

No	Pernyataan	Nilai r <sub>hitung</sub>	Nilai r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,667	0,329	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,601	0,329	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,683	0,329	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,654	0,329	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,583	0,329	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,664	0,329	Valid
7	Pernyataan X2.1	0,679	0,329	Valid
8	Pernyataan X2.2	0,596	0,329	Valid
9	Pernyataan X2.3	0,706	0,329	Valid
10	Pernyataan X2.4	0,783	0,329	Valid
11	Pernyataan X2.5	0,710	0,329	Valid
12	Pernyataan X2.6	0,404	0,329	Valid
13	Pernyataan Y.1	0,624	0,329	Valid
14	Pernyataan Y.2	0,712	0,329	Valid
15	Pernyataan Y.3	0,651	0,329	Valid
16	Pernyataan Y.4	0,686	0,329	Valid
17	Pernyataan Y.5	0,683	0,329	Valid

## Forecasting Unimaju

Sumber: hasil olah data SPSS versi 24.0, 2023

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,329

**Tabel 5**  
*Hasil Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's alpha	Angka	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,705	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,696	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 24.0 tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 5 diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dari setiap variabel tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua unsur pernyataan yang digunakan pada setiap variabel pada penelitian ini adalah reliabel untuk menjadi alat ukur penelitian

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.422	2.599		3.625	0.001
	Motivasi_Kerja	0.262	0.116	0.359	2.257	0.031
	Komitmen_Organisasi	0.217	0.092	0.374	2.350	0.025

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, 2023

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,257 > t_{tabel} 2,035$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,262, nilai signifikan 0,031 (3,1%)  $< 0,05$  (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima.

Hasil analisis data pada penelitian ini secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,350 > t_{tabel} 2,035$  yang mempunyai makna adanya pengaruh secara parsial, selanjutnya nilai Coefficients Regresi dengan arah positif sebesar 0,217, nilai signifikan 0,025 (2,5%)  $< 0,05$  (5%) dimaknai signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji F),

**Tabel 7**  
**Hasil Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.194	2	19.597	11.735	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.111	33	1.670		
	Total	94.306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Motivasi\_Kerja

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 24.0, 2023

Berdasarkan tabel 28 menunjukkan hasil pengujian secara simultan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat nilai  $F_{hitung} 11,735 > F_{tabel} 3,285$  yang dimaknai berpengaruh secara simultan serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dimaknai berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan analisis data tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8  
Hasil Koefisien Korelasi (R) Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	0.416	0.380	1.29230

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Motivasi\_Kerja

Dari tabel 8 menunjukkan nilai koefisien determinasi hasil dari Output Model Summary menjelaskan angka nilai R square sebesar 0,416 yang mempunyai makna bahwa kontribusi motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan sebesar 41,6%, yang berarti kontribusinya lemah. Artinya masih ada variabel lain sebesar 58,4% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yang mampu berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat, 3) Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat.

### 5.2. Saran

Dari hasil penelitian penulis memberikan saran adalah (1) Dari hasil deskripsi tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja, disarankan kepada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat memperhartikan bentuk balas jasa berupa gaji atau insentif tambahan dan memberikan motivasi berupa pujian kepada bawahan yang memiliki kinerja baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien melebihi rata-rata pegawai lain. (2) Disarankan untuk Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sulawesi Barat hendaknya lebih meningkatkan lagi komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan cara membangun komunikasi atau hubungan emosional yang baik antar pegawai, seperti dengan melakukan kegiatan wisata bersama. (3) Kontribusi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat terbilang masih lemah (41,6%), artinya masih ada faktor lain sebesar 58,4% yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Barat. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memilih variabel yang berbeda yang tidak masuk dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arfandi, A. H., & Ferils, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Mamuju*. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(2).
- Batara, A. F., Halim, A., & Junaeda, J. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju*. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(2).
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Halim, A. (2021). *Pengaruh budaya kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tanaman pangan hortikultura dan peternakan kabupaten mamuju*. Jema adptersi journal, 1(3), 31-41.
- Halim, A., Ramadhan, A., & Tamin. (2024) *Pengantar Manajemen*
- Harpianna, N., Halim, A., & Rasyid, R. A. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, 20(4).
- Hasibuan, M.S.P. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasta, A. A., Irsyad, I., Alkadri, H., & Santoso, Y. (2022). *Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat*. Journal of Educational Administration and Leadership, 2(3), 276-279.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A, A, P,. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV Alfabeta.
- Maryam, D., & Halim, A. (2024, January). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. In FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (Vol. 26, No. 1).
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M B. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis. Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prasetyo, A. A. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Purwokerto (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto)*.
- Rajagukguk, P. (2016). *Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 4(1), 23-31.
- Saputri, D. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Id Express Palembang (Doctoral dissertation, 021008 UNIVERSITAS TRIDINANTI)*.
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Cetakan Kesatu*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sarton, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sitepu, A. S. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi (Doctoral dissertation, Universitas Jambi)*.
- Sodikin, Permana, D & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group. Jakarta
- Suwatno dan Priansa, DJ, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tazkiroh, T., Dewi, K., & Yusnaini, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Yasa, N. L. F. A. D. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46-52.