

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara

The Influence Of Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency (BPKAD) Lampung District

Waya Tri Jayanti ¹⁾; Trisnowati Josiah ²⁾

^{1,2)} Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: ¹⁾ wayatrijayanti23091987@gmail.com ; ²⁾ trisnowatij@gmail.com

How to Cite :

Jayanti, T, W. Josiah, T. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara. Social Sciences Journal. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/soc.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [03 Desember 2024]

Revised [07 Januari 2025]

Accepted [09 Januari 2025]

KEYWORDS

Organisational Commitment, Motivation Work, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 40 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 variabel bebas X1 dan X2 serta 1 variabel terikat Y. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 47,9%. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 66,6%. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 67%. Berdasarkan olah data analisis melalui uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan dinyatakan bahwa setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat serta terdapat hal yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

ABSTRACT

This study aims to find the effect of organizational commitment and work motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of North Lampung Regency. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 40 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 independent variables X1 and X2 and 1 dependent variable Y. Based on the results of data analysis, the answer to the hypothesis was found as follows; there is an influence of the organizational commitment variable (X1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 47.9%. There is an influence of work motivation variable (X2) on employee performance variable (Y), with an influence level of 66.6%. There is an influence of organizational commitment variable (X1) and work motivation variable (X2) together on employee performance variable (Y), with an influence level of 67%. Based on data analysis through hypothesis testing both partially and simultaneously, it is stated that each independent variable has an influence on the dependent variable and there are things that need to be improved in order to improve employee performance in order to achieve organizational goals.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau organisasi menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam organisasi.

Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik, bukan hanya dirinya saja yang mendapatkan manfaatnya melainkan juga orang lain dan tempat pegawai tersebut bekerja. Hal ini dapat terjadi disebabkan karena dengan memiliki komitmen yang tinggi, maka bisa menghasilkan output kerja yang baik. Kerja keras dan rasa bertanggung jawab yang di tunjukkan dapat memengaruhi kinerja rekan kerja bahkan atasan dalam organisasi. Misalnya, ketika seorang pegawai mendapatkan pekerjaan dan selalu menyelesaikannya dengan cepat waktu maka hal tersebut akan mengubah cara pandang orang lain terhadap diri pegawai tersebut. Mereka akan menilai kualitas dirinya sebagai seorang yang disiplin dan bertanggung jawab, sehingga akan lebih dikenal dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Kuatnya komitmen dari pegawai pada organisasi turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku pegawai tersebut selama berada dalam organisasi. Komitmen organisasional mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap organisasi pun rendah.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan, yaitu adanya motivasi. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Demi tercapainya tujuan organisasi, organisasi sudah semestinya memberikan tenaga pendorong dari dalam yang menimbulkan hasrat pegawai untuk berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi dan mengapai tujuan organisasi yang diharapkan bersama.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Pegawai merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya.

Tingkat kehadiran pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara masih tergolong cukup baik yaitu sebesar 84,76%, namun terdapat permasalahan dalam tingkat ketelambatan pegawai saat masuk kerja yaitu sebesar 10,16%, memang sesuatu yang wajar apabila keterlambatan tersebut masih dalam batas toleransi, akan tetapi apabila dijadikan sebuah rutinitas maka akan mampu menghambat suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini juga dapat berakibat pada hasil kinerja pegawai yang tidak optimal. Sementara itu batas toleransi terendah untuk tingkat keterlambatan adalah sebesar 5% dan batas toleransi tertinggi yaitu sebesar 8%.

Kemampuan, kecakapan dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya. Apabila setiap orang bekerja dengan profesional sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta didukung dan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin dari dalam diri, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang dengan pesat.

Angka rata-rata pencapaian kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara masih tergolong rendah dengan tingkat pencapaian sebesar 88,2%, sementara itu ketetapan batas toleransi pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi yaitu sebesar 85% sehingga hal tersebut menjadi bahan evaluasi seluruh elemen dalam organisasi untuk dapat meningkatkan pencapaian maksimal demi tercapainya tujuan, visi dan misi seperti yang diharapkan.

Menurut pengamatan peneliti, yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara, yaitu kurangnya kesadaran terhadap komitmen organisasi yang menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai sehingga menyebabkan kurang berinisiatif untuk memberikan kinerja terbaiknya dan terdapat beberapa pegawai yang meninggalkan ruangan kerja disaat jam efektif kantor tanpa berkoordinasi dan meminta izin kepada atasan terlebih dahulu, motivasi kerja pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kinerja pegawai masih belum optimal dan perlu untuk lebih ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat pada realisasi program kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara hanya mampu mencapai angka persentase sebesar 88,2%. Permasalahan ini tentunya harus mendapatkan perhatian serius agar dapat lebih ditingkatkan lagi kinerja aparatur dalam organisasi, guna dapat tercapainya pencapaian yang maksimal seperti yang diharapkan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi kasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi, sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan pegawai dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Berikut beberapa pengertian atau definisi komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Menurut (Duha Timotius, 2018), komitmen organisasi adalah tingkatan dimana pegawai mampu mengenali organsiasinya dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi tersebut. Kemudian (Stephen P Robbins, 2015), mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Selanjutnya (Utaminingsih, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi kepercayaan terhadap nilai - nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Menurut (Ruhana, 2016) menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan (Simamora, 2016) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa, komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain Menurut (Hasibuan Melayu, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut (Stephen P Robbins, 2016) “menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut (Notoatmojo, 2013) “mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan” Menurut pendapat yang dikemukakan oleh (Hasibuan Melayu, 2017) bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. (Darodjat, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Organisasi tidak hanya mengharapkan anggota mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka mengenai kinerja pegawai akan diperkuat lagi oleh teori-teori ahli mengenai pengertian kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Edison, 2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya (Sutrisno, 2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yangtelah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Hasibuan, 2016), mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut (Notoatmojo, 2013), kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi itu sendiri.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi.

Faktor-faktor kinerja menurut Timple dalam Mangkunegara (2015: 15), terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara yang beralamat di Kota Gapura, Kecamatan Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, Provinsi Lampung. Menurut (Arikunto S, 2017a), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah populasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah 165 orang.

Menurut (Arikunto S, 2017b) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Arikunto S, 2017a) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 25% dari jumlah populasi, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya. Dalam penelitian ini digunakan 30 orang responden diluar sampel untuk uji instrumen tersebut valid dan reliabel, guna mengetahui layak tidaknya instrumen tersebut digunakan sebagai alat ukur. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Observasi, 2. Kuesioner, dan 3. telaah dokumentasi dan kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha dari masing-masing variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) yang artinya jika nilai alpha > 0,60. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten saat mengukur gejala yang ada. Uji validitas dan realibitas instrument di ujikan terhadap 30 responden diluar sampel terlebih dahulu untuk mengetahui layak atau tidaknya instrument tersebut dijadikan sebagai alat ukur penelitian selanjutnya.

Uji Validitas Data

Jika pernyataan dapat mengukur apa yang perlu diukur dan dapat mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah korelasi product-moment Pearson. Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengaitkan setiap variabel dengan skor variabel total. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,361 dari 30 responden. (Umar: 2014).

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung skor item terhadap skor totalnya diatas 0,361 atau dikatakan tidak valid apabila nilai r hitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,361. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefesien korelasi pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut. Berdasarkan uji validitas masing-masing variabel yaitu 12 pernyataan untuk variabel bebas (X1, X2) dan variabel terikat (Y), jawaban responden memiliki validitas yang baik. Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) serta Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang komitmen organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel = 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Komitmen Organisasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang motivasi kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Motivasi Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji validasi variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Ghozali (2018: 45). Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 22 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (X1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 12 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	12

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha komitmen organisasi (X1) sebesar 0,949, dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0,949 > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 12 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	12

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai alpha motivasi kerja (X2) sebesar 0,939, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar 0,939 > 0,60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 12 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

Dari hasil uji reliabilitas di atas didapat nilai Alpha kinerja pegawai (Y) sebesar 0,930, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar 0,930 > 0,60. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini

sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Pembahasan

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara dalam kategori kuat yaitu sebesar (0,692). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 8,442 > ttabel 1,684. Persamaan regresi antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 19,176 + 0,590X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,590 point. Hal ini memberikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara dalam kategori sangat kuat yaitu sebesar (0,816). Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 12,387 dan > ttabel 1,684. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 8,076 + 0,817X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,817 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil sebesar 77.297 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,232. Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 7,980 + 0,096X_1 + 0,727X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara terlihat dari hasil uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 8,442 > ttabel 1,684. Persamaan regresi antara variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 19,176 + 0,590X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,590 point. Hal ini memberikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara terlihat dari Uji

Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar sebesar 12,387 dan > ttabel 1,684. Persamaan regresi variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah sebesar $Y = 8,076 + 0,817X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara sebesar 0,817 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil sebesar 77.297 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,232. Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Lampung Utara adalah $Y = 7,980 + 0,096X_1 + 0,727X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. (2017a). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto S. (2017b). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Duha Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. alfabeta: Bandung.
- Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmojo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruhana. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Stephen P Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Stephen P Robbins. (2016). *Human Resources Management* (16 jilid 1). Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.