

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA JAYAPURA

Abraham Rieuwpassa
Dosen STIE Port Numbay Jayapura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura, selanjutnya Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura, serta Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kualitas pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura. Hal ini menunjukan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar $4.230 > t$ tabel 1.675 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu diduga bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

Selanjutnya juga terdapat pengaruh komitmen pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura. Hal ini menunjukan bahwa nilai t hitung variabel komitmen pegawai (X2) $3.888 > t$ tabel 1.675 , dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis diduga bahwa variabel komitmen pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dapat dibuktikan.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen dan Kinerja

Pendahuluan.

Setiap organisasi senantiasa membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh beberapa faktor, dan salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi keberhasilan ini adalah faktor sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut. Persaingan pada era globalisasi saat ini menuntut sebuah organisasi untuk dapat memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia ini lebih dikenal dengan istilah pegawai atau karyawan yang bekerja di suatu organisasi baik organisasi yang berorientasi kepada pelayanan umum seperti satuan kerja perangkat daerah maupun organisasi lain pada umumnya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi tersebut.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia kini dialami oleh berbagai organisasi baik organisasi

publik maupun organisasi yang berorientasi pada value, dan ternyata untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar profesional memang tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang bekerja secara profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja organisasi tersebut. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi itu akan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan pegawai sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena rendahnya komitmen atau mungkin karena kurangnya motivasi dari tiap pegawainya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura, yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah pada tataran pemerintah kota Jayapura, dalam keberadaannya mempunyai tugas dan peran yang strategis dalam bidang penyusunan

dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, dan ini dapat dibuktikan dari visi yang dimiliki, yaitu; Terwujudnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura yang kredibel dan profesional untuk mendukung pencapaian tujuan daerah. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka pencapaian sasarannya dijabarkan dalam tiga kategori sasaran pokok yakni sasaran operasional dengan orientasi pada peningkatan kepuasan masyarakat melalui upaya peningkatan mutu perencanaan pembangunan yang lebih terarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, kemudian pada sasaran Sumber Daya Manusia dengan fokus pada peningkatan kualitas Aparatus Sipil Negara yang dapat meningkatkan nilai kinerja organisasi secara keseluruhan.

Melihat akan tugas dan tanggung jawab yang begitu besar, maka disatu sisi, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura menghadapi fenomena masih rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan umum menunjukkan bahwa adanya kecenderungan rendahnya kinerja Pegawai disebabkan rendahnya motivasi dan komitmen pegawai. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak hadir kerja dengan berbagai alasan, mangkir pada saat jam kerja. Fenomena ini terlihat dari kosongnya meja-meja kerja, masih terdapat beberapa pegawai terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, dan masih banyak pegawai yang hanya bekerja bersungguh-sungguh bila ada perintah dari atasan. Kondisi tersebut menunjukkan motivasi dan komitmen yang dilakukan oleh pegawai masih rendah dan jauh dari harapan organisasi.

Berdasarkan gambaran umum yang terungkap diatas tentunya menarik minat penulis untuk mengkaji lebih jauh secara ilmiah dalam bentuk penelitian dengan mengangkat judul "*Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura*".

Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura
2. Bagaimana pengaruh komitmen pegawai motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

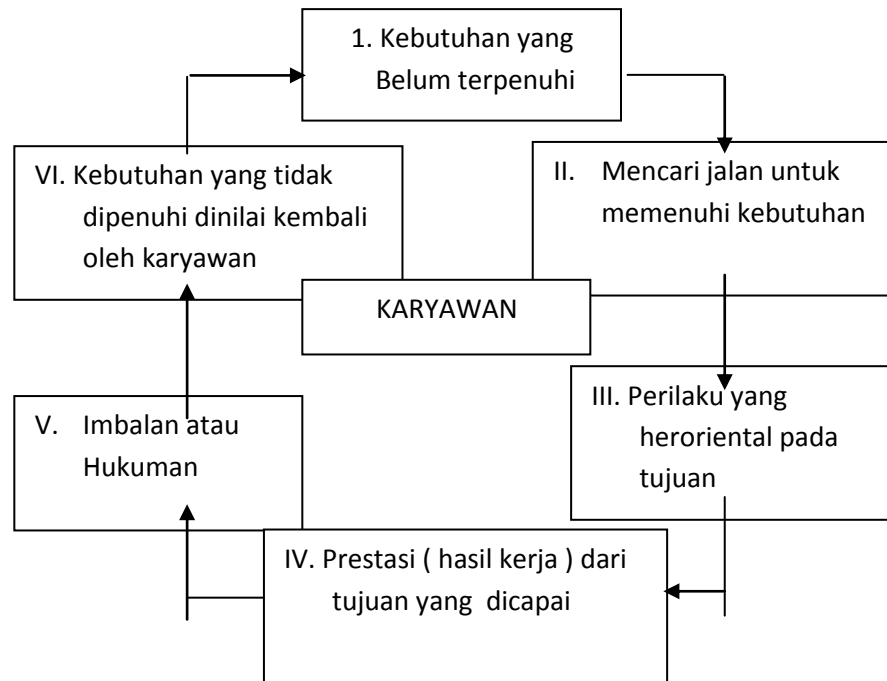
Tinjauan Pustaka

1. Kajian Teori Motivasi..

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Cascio yang dikutip oleh Malayu P. Hasibuan (1999), di katakana bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan (misal : lapar, haus dan bermasyarakat). Begitu juga yang dikatakan oleh Gie Liang (1992) bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Menurut Hasibuan (1999) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu dorongan dari dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan Davis, 1996). Serta Gibson (1997) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan dorongan seseorang, Karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku, kemudian Koontz dikutip dari Hasibuan (1999) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Dari pendapat pendapat tersebut ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertindak laku, bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahankan, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai adanya kebutuhan yang dirasakan, kemudian timbul kegunaan atau sasaran yang hendak dicapai, dan mencari usaha untuk mencapai sasaran, serta berakhir dengan kepuasan. Proses dan pola motivasi oleh Gibson (1997) digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Proses Motivasi



Sumber : Gibson (1997)

Tahapan-tahapan dari proses motivasi tersebut diatas adalah: Pertama, munculnya kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidak seimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan berperilaku tertentu . Kedua seseorang kemudian mencari cara untuk memuaskan kebutuhan. Ketiga Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencapaian tujuan dengan didukung oleh kemampuan ketrampilan maupun pengalamannya. Keempat penilaian, prestasi oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan dinilai oleh yang bersangkutan dan perilaku yang ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan finansial dilakukan oleh atasan Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan. Keenam, akhirnya seseorang menilai sejauhmana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhan. Tetapi jika masih ada kebutuhan yang belum memenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Teori Komitmen Pegawai

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang harus dijaga dan dipelihara agar pegawai atau karyawan yang berkualitas tetap berada didalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan hal tersebut maka setiap individu dalam organisasi harus memiliki komitmen. Kaswara dan Santoso (2008 : 64), mengatakan bahwa, komitmen sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. pegawai yang berkomitmen dan berkualitas biasanya dapat adalah diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Sementara 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. Menurut Zurnali (2010), bahwa

komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi, karena komitmen pegawai atau karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik Struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat faktor diantaranya faktor personal, karakteristik jabatan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

3. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui

dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan ijin sakit .

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:67).

Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan.

4. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Adapun tujuan dan manfaat pengukuran kinerja adalah Mardiasmo (2002) adalah:

- Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik
- Untuk mengukur kinerja finansial dan non-finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusur perkembangan pencapaian strategi.
- Untuk mengakomodasi pemahaman manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *good congruence*.

- Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja adalah:

- Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
- Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan
- Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja
- Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati
- Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
- Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Metode Analisa Data

Untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) maka digunakan persamaan regresi berganda menurut M. C Maryati (2001), dengan persamaan sebagai berikut :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = komitmen Pegawai

b = Koefisien regresi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Variabel Penelitian

1.1. Variabel Motivasi (X)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden, maka diperoleh tanggapan tentang variabel motivasi (X1) sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini.

Motivasi (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	17.0	17.0	17.0
4.00	34	64.2	64.2	81.1
5.00	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2017

Sesuai dengan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tercatat sebanyak 10 orang (18,9%) responden yang menyatakan setuju tercatat sebanyak 34 orang (64,2%), dan responden yang menyatakan kurang setuju tercatat sebanyak 9 orang (17,0%)

Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel motivasi dengan 3 (tiga) indikator yang digunakan maka 64,2 % dari responden menyatakan setuju bahwa motivasi kerja adalah salah satu variabel yang memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai

1,2. Komitmen Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden, maka diperoleh tanggapan tentang variabel

komitmen pegawai (X2) sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini

Tabel 2.

Komitmen kerja (X2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.9	1.9	1.9
3.00	8	15.1	15.4	17.3
4.00	26	49.1	50.0	67.3
5.00	17	32.1	32.7	100.0
Total	52	98.1	100.0	
Missing System	1	1.9		
Total	53	100.0		

Sumber : Data diolah, 2018

Sesuai dengan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.7 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tercatat sebanyak 17 orang (32.1%), sementara responden yang menyatakan setuju tercatat sebanyak 26 orang (49,1%), dan yang menyatakan kurang setuju tercatat sebanyak 8 orang (15,1%). Kemudian responden yang menyatakan sangat tidak setuju tercatat sebanyak 1 orang (1,9%). Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel komitmen pegawai

pegawai dengan 3 (tiga) indikator yang digunakan maka 49,1% dari responden menyatakan setuju bahwa komitmen pegawai adalah salah satu variabel yang memberi dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai

1.3. Variabel Kualitas Pelayanan (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden, maka diperoleh tanggapan tentang variabel kinerja pegawai (y) sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Kinerja Pegawai (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.9	1.9	1.9
3.00	6	11.3	11.5	13.5
Valid 4.00	28	52.8	53.8	67.3
5.00	17	32.1	32.7	100.0
Total	52	98.1	100.0	
Missing System	1	1.9		
Total	53	100.0		

Sumber : Data diolah, 2018

Sesuai dengan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.8 diatas diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju tercatat sebanyak 17 orang (32,1%), responden yang menyatakan setuju tercatat sebanyak 28 orang (52,8%), responden yang menyatakan kurang setuju tercatat sebanyak 6 orang (11,3%) dan responden yang menyatakan tidak setuju tercatat sebanyak 1 orang (1,9%)

Artinya bahwa berdasarkan uraian diatas, ternyata variabel kinerja pegawai dengan 3 (tiga) indikator yang digunakan maka 52,8% dari responden menyatakan setuju bahwa kinerja pegawai adalah salah satu variabel yang memberi dampak terhadap motivasi dan komitmen pegawai.

Pengujian Hipotesa

Untuk menjawab hipotesis penelitian ini, yaitu diduga variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura, maka digunakan uji statistic sebagai berikut :

Uji T

Untuk membuktikan apakah variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji t. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diketahui hasil uji t pada tabel berikut ini.

Tabel 4.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.342	.831		1.615	.113
1 Motivasi	.486	.115	.485	4.230	.000
Komitmen kerja	.420	.108	.445	3.888	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil olahan data yang ada pada tabel 4.9 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar 4.230 dengan tingkat α 5%, (n-k) atau (53 – 3), maka nilai t tabel yang di dapat sebesar 1.675. Hal ini menunjukan bahwa nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 4.230 > t tabel 1.675 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu diduga bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura terbukti.

Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel komitmen pegawai (X2) sebesar 3.888 dengan tingkat α 5%, (n-k) atau (53 – 3), maka nilai t tabel dari variabel komitmen pegawai (X2) yang di dapat sebesar 1.675 Hal ini menunjukan bahwa nilai t hitung variabel disiplin pegawai (X2) 3.888 > t tabel 1.675, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < \alpha 0,05$.

Dengan demikian hipotesis kedua yaitu diduga bahwa variabel komitmen kerja (X2) berpengaruh terhadap kualitas pelayanan (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura terbukti.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.9 diatas maka persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 1.342 + 0,486 X1 + 0,420 X2$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung arti bahwa :

- Nilai konstanta 1.342 menunjukan bahwa jika variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) tidak ada atau = 0, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 1.342.

- b). Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,486 menunjukkan bahwa setiap kali peningkatan motivasi kerja, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura sebesar 0,586 dengan asumsi bahwa nilai variabel komitmen pegawai (X2) konstan.
- c). Koefisien regresi variabel komitmen pegawai (X2) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa setiap kali peningkatan komitmen pegawai, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kota Jayapura sebesar 0,420 dengan asumsi bahwa nilai variabel motivasi konstan.

Uji F

Untuk membuktikan apakah variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diketahui hasil uji F pada tabel berikut ini.

Tabel 5
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.355	2	66.678	89.723	.000 ^b
Residual	36.414	49	.743		
Total	169.769	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil hitungan SPSS pada tabel 4,10 maka dapat diketahui nilai F hitung 89.723 dengan α 5%, (n-k) atau (53 – 3), maka nilai F tabel yang didapat sebesar 2.79. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung 89.723 > F tabel 2,79 dengan tingkat signifikansi F hitung 0,000 < α 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu di duga bahwa secara simultan motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dapat terbukti.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka dapat diketahui korelasi variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura, dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.786	.777	.86206

a. Predictors: (Constant), Komitmen kerja, Motivasi

Berdasarkan data pada tabel 4.11 maka dapat diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan data diatas maka nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) sebesar 0,777 artinya bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura sebesar 77,7%, sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN.

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jayapura.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jayapura. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = 1.342 + 0,486 X_1 + 0,420 X_2$. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung arti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi dan komitmen pegawai secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777, artinya bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jayapura sebesar 0,777 atau 77,7% sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien (r) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi positif dan terdapat hubungan yang tinggi antara variabel bebas motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jayapura. Hasil F hitung $89.723 > 2.79$ dengan tingkat signifikan F hitung sebesar $0,000 < \alpha 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura. Artinya bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi dan komitmen pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika salah satu dari kedua variabel tersebut tidak terpenuhi, maka kualitas kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Mastia Makmur (2014), Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Tujuan Penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk (Uji T) dari hasil tersebut ternyata variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dengan besaran nilai koefisien regresi 50,4%. Sedangkan untuk variabel komitmen karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 7,8%. Dengan demikian hipotesis kedua adalah terbukti kebenarannya.

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai secara Parsial Terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t hitung terhadap variabel motivasi (X_1) sebesar $4.230 > t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikan $0.00 < \alpha 0,05$. Dengan demikian telah terbukti bahwa pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terpenuhinya kebutuhan pegawai maka kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2002), bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut maka seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kualitas pelayanan pegawai.

b. Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t hitung variabel komitmen pegawai (X2) sebesar $3.888 > t$ tabel 1.675 dengan tingkat signifikan $0.00 < \alpha 0,05$. Dengan demikian telah terbukti bahwa pengaruh variabel komitmen pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seluruh pegawai memiliki komitmen kerja dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan oleh Menurut Zurnali (2010), bahwa komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi (X1) terhadap kualitas pelayanan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X1) sebesar $4.230 > t$ tabel 1.675 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu diduga bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.
2. Terdapat pengaruh komitmen pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel komitmen pegawai (X2) $3.888 > t$ tabel 1.675, dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis diduga bahwa variabel komitmen pegawai (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dapat dibuktikan.
3. a. Secara simultan motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dapat terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung $89.723 > F$ tabel 2.79 dengan tingkat signifikansi F hitung $0,000 < \alpha 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu di duga bahwa secara simultan motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dapat terbukti.
b. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,886 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura.
c. Variabel motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura dengan Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.786 atau 78,6%, sementara sisanya 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
d. Terdapat pengaruh motivasi (X1) dan komitmen pegawai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jayapura dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :
$$Y = 1.342 + 0,486 X1 + 0,420 X2..$$

Saran.

Berdasarkan hasil temuan dari pembahasan penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang ditunjukkan para pegawai saat ini sudah cukup baik, oleh karena itu hal ini harus dipertahankan serta ditingkatkan dikemudian hari, terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja serta disiplin pegawai dalam bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jayapura..
2. Hendaknya perlu ada pemberian kesempatan seperti; keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, sehingga para pegawai dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam organisasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, (2000), Analisis Regresi (Teori,Kasus dan Solusi), Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.

- Ardiansyah, Dicky Azhar (2012) Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja pegawai PT Biofit Health Centre Bandung.
- Aryo Kristiwardhana, (2011), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang),
- BPKP, 2000, Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Jakarta.
- Cut Zurnali (2010), Komitmen Organisasi, Edisi Jurnal Nasional, Jakarta.
- Davis, Keit dan Kohn W Newstrom (1996), Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Dharma, S. ,2005, Manajemen Kinerja, falsafah Teori & Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dessler G., (1998). Human Resources Management. Terjemahan: Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ferdinand Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- Gibson, James L, John M, Ivencervich, James H. Donelly, Jr, 1997
- Gie, Liang, (1992), Kamus Administrasi, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan Malayu (1999). Manajemen SDM Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswara dan Santoso Budi (2008) Pengantar HKI, Pustaka Magister, Semarang.
- MC Maryati, (2001). Statistik Ekonomi dan Bisnis, UPP AMP YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar. Prabu (2005). Evaluasi Kinerja SDM, Relika Aditama, Bandung.
- Manullang (1981). Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Priyatno (2008), Mandiri Belajar SPSS, Mediakom, Yogyakarta.
- Mardiasmo (2000), Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah, Andi, Yogyakarta.
- Mifta Thoha, (1999), Pembinaan Organisasi, Proses, Diagnosa dan Intervensi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Salju dan Mastia Makmur (2014), Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara
- Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta
- Sopiah, (2008), Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono (1994). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, AmbarT. dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto (1986), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Rineka Cipta, Jakarta