

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervering

Rafi Juliansyah¹, Ronal Aprianto²

¹²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Email : ¹rafijuliansyah17@gmail.com, ^{*2}ronal.gbs@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara dengan Motivasi sebagai Variabel Intervering. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 42 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh 1) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi; 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 4) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervering. Kesimpulannya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara dengan Motivasi sebagai Variabel Intervering.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of Organizational Commitment on Employee Performance at the North Musi Rawas Regency Housing and Settlement Area Service with Motivation as an Interfering Variable. The population and sample used was 42 employees. This research uses quantitative research methods. The results obtained 1) Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance; 2) Organizational Commitment has a significant effect on Motivation; 3) Motivation has a significant effect on employee performance; 4) Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance with Motivation as an Interfering Variable. The conclusion is that Organizational Commitment influences Employee Performance at the North Musi Rawas Regency Housing and Settlement Area Service with Motivation as an Interfering Variable.

Keywords: *Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan perekonomian dunia saat ini terus berubah mengikuti kemajuan zaman. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi sebuah negara di era globalisasi untuk siap menghadapinya. Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diberbagai sektor dibutuhkan kinerja unggul untuk berhasil mencapainya. Dalam menyukseskan program-program pemerintah dan melaksanakan pembangunan nasional perlu berbagai upaya pengelolaan sumber daya manusia agar tujuan dapat tercapai dengan baik.

Hasil observasi awal di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara ditemukan fenomena masalah komitmen organisasi yaitu masih terdapat pegawai yang belum memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi seperti kurangnya rasa ketaatan untuk menjalankan kebijakan dalam bekerja, masih ada pegawai yang hanya memikirkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi seperti meninggalkan tempat kerja pada jam kerja, dan masih ada pegawai yang belum menunjukkan kemauan kerja tinggi seperti kurangnya inisiatif dalam memajukan organisasi.

Kemudian, didapati pula fenomena masalah motivasi kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang belum memiliki motivasi kerja tinggi seperti kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang belum maksimal dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan seperti belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan masih kurangnya pengakuan dari pimpinan seperti kurangnya penghargaan dan perhatian yang diterima pegawai atas kinerja yang telah dilakukan.

Selanjutnya fenomena mengenai kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang belum bekerja secara optimal seperti masih menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang produktif dalam bekerja seperti belum melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan perintah atasan, dan masih ada pegawai yang belum bekerja dengan maksimal seperti responsitas dalam memberikan layanan kepada pengguna belum cepat. Atas dasar fenomena masalah tersebut yang membuat peneliti melakukan penelitian ini.

Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah desain asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk menguraikan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan diujikan. Selain itu, desain

asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen, variabel dependen variabel intervening. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 42 pegawai dengan rincian 10 ASN dan 32 TK. Teknik sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/ artikel/ profil/ gambaran umum organisasi, dan lain sebagainya) yang di dapat dari Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara.

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis uji statistik, (Syofian, 2017). Adapun untuk menganalisis data penelitian yang menggunakan variabel intervening, beberapa uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji analisis jalur, uji koefisien korelasi, dan uji t (parsial).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik uji normalitas, dan uji linearitas yang diperoleh dengan bantuan analisis statistik SPSS 20 *for Windows* sebagai berikut :

a. Hasil Uji Normalistas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *kolmogorov smirnov*, adapun hasil uji normalitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Komitmen_Organisasi_X	Motivasi_Z	Kinerja_Pegawai_Y
<i>N</i>		42	42	42
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	34.90	58.88	59.88
	<i>Std. Deviation</i>	2.574	5.718	4.044
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.181	.160	.180
	<i>Positive</i>	.085	.085	.094

<i>Negative</i>	-.181	-.160	-.180
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1.176	1.035	1.169
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.126	.235	.130

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 1 di atas hasil uji normalitas menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,176 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126 > 0,05. Kemudian, variabel Motivasi (Z) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,035 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,235 > 0,05. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* positif sebesar 1,169 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,130 > 0,05. Jadi, berdasarkan hasil uji normalitas ini Peneliti menyimpulkan bahwa uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Combined)</i>			421.254	10	42.125	5.241	.000
Kinerja_Pegawai_Y	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	385.347	1	385.347	47.946	.000
Komitmen_Organisasi_X	<i>Deviation from Linearity</i>		35.907	9	3.990	.496	.866
<i>Within Groups</i>			249.151	31	8.037		
<i>Total</i>			670.405	41			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 2 di atas hasil uji linearitas Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,866 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai adalah linear.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Motivasi dan Kinerja Pegawai

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Combined)</i>			577.488	18	32.083	7.942	.000
Kinerja_Pegawai_Y	<i>Between Groups</i>	<i>Linearity</i>	439.352	1	439.352	108.754	.000
Motivasi_Z	<i>Deviation from Linearity</i>		138.136	17	8.126	2.011	.059
<i>Within Groups</i>			92.917	23	4.040		

<i>Total</i>	670.405	41
--------------	---------	----

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 3 di atas hasil uji linearitas Motivasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,059 > 0,05$. Jadi, Peneliti menyimpulkan bahwa hasil uji linearitas Motivasi dan Kinerja Pegawai adalah linear.

4.2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1 <i>(Constant)</i>	18.306	5.669	3.229	.002	1.000
Komitmen Organisasi X	1.191	.162	7.353	.000	.758

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 4. hasil analisis data Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 18,306 + 1,191 X$. Kemudian, Tabel 4 di atas untuk uji t variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,353$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (42-1=41) = 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 4 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,758.

b. Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi (X) terhadap Motivasi (Z)

Tabel 5 Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi (X) terhadap Motivasi (Z)

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>R</i>
1 <i>(Constant)</i>	5.227	8.874	.589	.559	1.000
Komitmen Organisasi X	1.537	.254	6.062	.000	.692

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 5 hasil analisis data Komitmen Organisasi dan variabel Motivasi di atas untuk hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 5,227 + 1,537 X$.

Kemudian, Tabel 5 di atas untuk uji t variabel Komitmen Organisasi dan variabel Motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,062$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (42-1=41) = 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 5 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Komitmen Organisasi dan variabel Motivasi diperoleh nilai 0,692.

c. Hasil Analisis Data Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

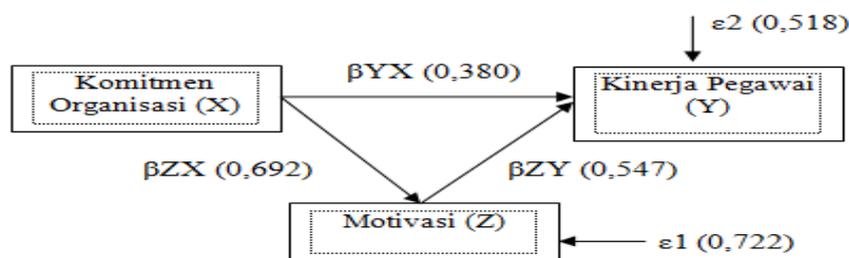
Tabel 6 Hasil Analisis Data Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	B	Std. Error	t	Sig.	R
1 (Constant)	26.171	3.883	6.740	.000	1.000
1 Motivasi_Z	.573	.066	8.721	.000	.810

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 20 for Windows.

Tabel 6 hasil analisis data Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di atas untuk hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 26,171 + 0,573 Z$. Kemudian, Tabel 6 di atas untuk uji t variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,721$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (42-1=41) = 1,682$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, Tabel 6 di atas untuk uji koefisien korelasi (r) variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai 0,810.

d. Hasil Analisis Data Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) sebagai variabel *intervening*



Gambar 1

Model Jalur Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai Mediasi

Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,380 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) = $0,692 \times 0,547 = 0,378$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,760 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,682, maka ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*.

4.3. Pembahasan

a. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,306 + 1,191 X$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 18,306$ satuan berarti bahwa apabila tidak ada variabel Komitmen Organisasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 18,306 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar $b = 1,191$ satuan, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,191 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 1,191 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai yang diperoleh adalah 0,758. Artinya, hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,758 karena nilai tersebut berada di interval koefisien 0,60-0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 7,353 > t_{tabel} (42-1=41) = 1,682$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis pertama "Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Sejalan dengan pendapat ahli lainnya yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah loyalitas aparatur terhadap organisasi dan pekerjaan yang diembannya dalam organisasi publik, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi publik (Donni, 2017). Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi (Wahyudi et al., 2021)”. Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap organisasi yang tercermin dengan kemauan tinggi mencapai tujuan organisasi. Serta, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara.

b. Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Motivasi memperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 5,227 + 1,537 X$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 5,227$ satuan berarti bahwa apabila tidak ada variabel Komitmen Organisasi maka variabel Motivasi sebesar 5,227 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar $b = 1,537$ satuan, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan variabel Motivasi sebesar 1,537 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Komitmen Organisasi terhadap Motivasi hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 1,537 satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel Motivasi (Z) nilai yang diperoleh adalah 0,692. Artinya, hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X) dan variabel Motivasi (Z) dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,692 karena nilai tersebut berada di interval koefisien 0,60-0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Motivasi (Z).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap variabel Motivasi (Z). Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 6,062 > t_{tabel (42-1=41)} = 1,682$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi (Z) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis kedua “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016)”. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima) (Amar et al., 2021). “Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05”. Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara.

c. Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data perhitungan regresi variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Pegawai memperoleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 26,171 + 0,573 X$. Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 26,171$ satuan berarti bahwa apabila tidak ada variabel Motivasi maka variabel Kinerja Pegawai sebesar 26,171

satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b = 0,573$ satuan, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Motivasi, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,573$ satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk regresi sederhana variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai hanya memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar $0,573$ satuan.

Kemudian, hasil uji koefisien korelasi (r) antara variabel Motivasi (Z) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) nilai yang diperoleh adalah $0,810$. Artinya, hubungan antara variabel bebas Motivasi (Z) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan sangat kuat yaitu sebesar $0,810$ karena nilai tersebut berada di interval koefisien $0,80-1,000$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Z) memiliki hubungan keterkaitan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selanjutnya, hasil uji t (parsial) variabel Motivasi (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 8,721 > t_{tabel (42-1=41)} = 1,682$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Artinya, variabel Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil uji t (parsial) ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil baik dan berkualitas (Afandi, 2016)”. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi (Wahyudi et al., 2021)”. Hasil penelitian relevan diperoleh bahwa “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja”.

Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa motivasi adalah suatu penggerak yang dapat membangkitkan semangat kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang terbaik yang dapat berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Serta, Motivasi

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara.

d. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening

Hasil analisis data untuk analisis jalur Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) memperoleh nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,479, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Motivasi (Z) adalah sebesar 47,9%. Sisanya 52,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, misalnya variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Diketahui juga bahwa nilai *beta* dari variabel Komitmen Organisasi (X) yaitu = 0,692 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,479, sehingga untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1-0,479} = 0,722$.

Kemudian, diperoleh besarnya besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,731, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan variabel Komitmen Organisasi (X) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 73,1%. Sisanya 26,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, misalnya variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Serta, diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel Komitmen Organisasi (X) = 0,380 satuan. Sedangkan, nilai *beta* dari variabel Motivasi (Z) = 0,547 satuan. Kemudian untuk nilai R^2 sebesar 0,731, sehingga untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,731} = 0,518$.

Pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,380 satuan. Sedangkan, pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z) = $0,692 \times 0,547 = 0,378$ atau total

pengaruh = $0,380 + 0,547 = 0,927$. Untuk nilai t statistik mediasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,760 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,682, maka ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Hasil uji sobel ini membuktikan bahwa hipotesis keempat “Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Sejalan dengan pendapat ahli yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017)”. Serta, didukung dan dikaitkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable in the Qur'an Center of Riau Islands Province*”, (Purba & Fathoni, 2021). Hasil penelitian relevan adalah “*The indirect effect of the Organizational Commitment X_2 variable on Employee Performance Y through Work Motivation X_3 has a P-Values value of 0.028 < 0.05*”.

Didukung juga dengan penelitian relevan “Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi (Wahyudi et al., 2021)”. Hasil penelitian relevan adalah “komitmen organisasi melalui motivasi berpengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja”. Kemudian, didukung juga dengan penelitian relevan berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima) (Amar et al., 2021)”. Hasil penelitian relevan adalah “Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ ”.

Jadi, Peneliti dapat mengambil simpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai baik individu maupun kelompok sesuai dengan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Serta, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening.

Simpulan

1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas.
4. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Musi Rawas Utara dengan Motivasi sebagai Variabel Intervering.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Amar, K., Meutia, & Diswandi. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima). *Jurnal Distribusi*, 9(1). <https://distribusi.unram.ac.id/index.php/distribusi/article/view/142>
- Donni, J. P. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima: Fokus pada Organisasi Publik dan Peningkatan Kualitas Aparatur*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purba, A. S., & Fathoni, M. I. (2021). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable in the Qur'an Center of Riau Islands Province. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2).

<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/309>

Raharjo, S. (2017). *Cara Uji Analisis Jalur [Path Analysis] dengan SPSS Lengkap*. <https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html>.

Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMA Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2). <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/322>

Saraswati, L. A., & Kusuma, N. M. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1). <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2494>

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sutrisno, E. (2017). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenadamedia.

Syofian, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11(2). <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4270>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Lima)*. Jakarta : Rajawali Pers