

Pengaruh Komitmen Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung)

Rohmi Wulandari^{1*}, Senen Mustakim¹, Refi Arioen¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: wulandari01288@gmail.com

Abstrak.

Komitmen pemimpin dan Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Sedangkan Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan 36 responden penelitian. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan perumusan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Pengaruh Komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. 3. Pengaruh komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Komitmen Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 70,6 persen. Terdapat pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 80,4 persen. Terdapat pengaruh Komitmen Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 81,5 persen dengan Persamaan $Y = 0,916 + 0,217 X1 + 0,781 X2$.

Kata kunci: Komitmen Pemimpin; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract.

Leader commitment and work motivation at work is one of the keys that determine the success or failure of an agency to achieve its goals. Performance is one of the determining factors for one's success in achieving success. Leader commitment and motivation are the biggest factors that affect the performance of employees of the Regional Secretariat of Tanggamus Regency, Lampung Province. Creating human resources that can compete and have the ability and great desire to continue to improve their skills is not an easy matter, it takes high motivation, self-motivation. Meanwhile, having qualified employees cannot guarantee that someone will have good performance or vice versa, such as the Regional Secretariat of Tanggamus Regency, Lampung Province. This study used a quantitative descriptive research method using 36 research respondents. Based on the background, problem identification and problem formulation above, the purpose of this study was to find out: 1. The effect of leader commitment on employee performance at the Regional Secretariat of Tanggamus Regency, Lampung Province. 2. The effect of work motivation on employee performance at the Regional Secretariat of Tanggamus Regency, Lampung Province. 3. The influence of commitment and motivation to work together on performance at the Regional Secretariat of Tanggamus Regency, Lampung Province. Based on the results of data analysis, the hypothesis answers were found, namely as follows; there is an effect of Leadership Commitment (X1) on employee performance (Y), with an influence level (R-square) of 70.6 percent. There is an effect of motivation (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 80.4 percent. There is a joint influence of Leadership Commitment (X1) and Motivation (X2) on employee performance (Y), with an influence level of 81.5 percent with the Equation $Y = 0.916 + 0.217 X1 + 0.781 X2$.

Keywords: Leader Commitment; Motivation Work; Performance Structure

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu Instansi. Menurut Simamora dalam Sutrisno, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembang, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota Instansi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler (Edy, 2016), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan sumber daya manusia. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan komitmen pemimpin dan motivasi kerja pegawai yang merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama

Komitmen pemimpin dan motivasi kerja dalam pekerjaan merupakan salah satu kunci yang menentukan suatu keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu Instansi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kemampuan berkomitmen pada Instansi biasanya merka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya. Didalam Instansi sikap kerja sangat penting karena sikap merupakan komponen dalam perilaku kerja.

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh Pegawai dalam bekerja. Sikap Kerja adalah hal yang penting dalam kehidupan pada suatu Instansi, karena sikap sangat berkaitan dengan suatu tindakan untuk menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan. Semakin baik aktifitas dalam suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi beban kerja yang didapatkan untuk pegawai. Pada dasar nya sikap merupakan suatu kebiasaan, tempramen, dan kebiasaan sendiri yang sering dilakukan yang berdasar dengan kepribadian dan motivasi yang didapatkan. Sikap kerja merupakan sebagai suatu kecenderungan pikiran yang dihasilkan terhadap pekerjaan yang merasa baik atas pekerjaannya dalam bekerja keras, jujur dan dapat memajukan Instansi. Sebaliknya Pegawai yang tidak baik dalam bekerja maka akan bekerja dengan senaknya, bekerja jika ada pengawas, tidak jujur dan pada akhirnya merugikan perusahaannya. Menurut (Aji, Firdaus, & Bimo, 2020). Kinerja Pegawai merupakan suatu keberhasilan suatu seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam tugas bekerja. Kinerja merupakan suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan nya dari hasil kerja yang dicapai yang di bebaskan kepadanya tugas tugas untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki hasil kerja yang baik. Kinerja adalah salah satu faktor penentu salah satu keberhasilan dalam mencapai keberhasilannya.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Azikin, Ilyas, & Asiz, 2019).

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan tersebut cerminan dari pegawai negeri (Aparatur Sipil Negara) sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat. Mereka juga dituntut untuk selalu bekerja

dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lamban, malas dan ogah-ogahan. Kinerja aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri adalah unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan. Setiap pegawai dituntut untuk cepat dan tepat, karena semakin cepat dan akurat pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai (Ihsan, Yoebrilianti, & Nurhasanah, 2019).

Kinerja Pegawai dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Marissa, ., & Habe, 2022).

Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Namun, pada kenyataannya berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan diperoleh bahwa kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, tergolong belum maksimal. bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidaksesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat (Hasibuan & Bahri, 2018)

Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun sebaliknya, seperti

pada Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) belum optimalnya komitmen pemimpin terhadap pegawai, 2) Masih rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 3) masih rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai Mulyasa (2016).

Ketiga faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada kualitas dari instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100% (Suriansyah 2015)

Komitmen pemimpin dan Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri.

Menurut Mulyasa Pegawai memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena fungsi utama Pegawai adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan yang dilakukan. Motivasi kerja seorang Pegawai akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya tidak tercukupi dengan menjadi Pegawai. Pegawai masih belum merasa aman dengan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan (Hutahaean & Harefa, 2019).

Pegawai membutuhkan kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pegawai juga mempunyai kebutuhan akan penghargaan dirinya serta mengatualisasikan dirinya sehingga dapat diterima dilingkungan sosialnya (Mulyasa, 2006) Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, beberapa dari pegawai menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja Pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja Pegawai, sehingga Kinerja mereka dapat menurun. Faktor kedua adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Robbins menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Menurut Mulyasa (2006), kepuasan kerja adalah bagian penting dari jiwa dan perilaku. Hal ini menegaskan pada perilaku Pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya. Ketika seorang Pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja Pegawai merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai hasil pra survey di lapangan bahwa salah satu permasalahan pada Pegawai adalah kinerja yang rendah yang diakibatkan adanya ketidakpuasan Pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan selama ini.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kinerja pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja (Suriansyah 2015)

Tanggung jawab pegawai untuk Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Beberapa pegawai masih banyak terlambat masuk jam kerja, keluar pada jam kerja, pulang cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidak hadiran tanpa keterangan yang sah, masih ada pegawai yang memiliki kode etik yang kurang baik, dan kurang kesadaran terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Kejujuran pegawai masih kurang. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, tentang adanya beberapa pegawai yang masih rendahnya komitmen kepemimpinan serta masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan, sehingga rendahnya Kinerja pada pegawai (Hutahaeen dkk 2019). Maka berdasarkan

permasalahan diatas peneliti mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Pemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga pegawai di sekretariat daerah kabupaten tanggamus provinsi lampung. penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Observasi. Melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti. Kuisisioner. Pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan. Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas(Sugiyono, 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang dilakukan senada dengan apa yang dihasilkan pada penelitian yang di lakukan oleh Suzanto (2014) tentang “Pengaruh Pemimpin ,Motivasi Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang didapat menunjukan bahwa terdapt pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 70,6 %. Dari hasil peneltian yang didapat dengan uji secara parsial yang sudah dilakukan menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai yaitu mempunyai pengaruh sebesar 80,4%. Sedangkan hasil penelitian secara simultan bersama sama pada variabel Komitmen Kepemimpinan dan variabel

Motivasi kerja memiliki peranan yang lebih baik dan lebih besar dari pada Motivasi kerja hal ini dikarenakan memiliki pengaruh terhadap kinerja di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampungsebesar 81,5 %. Sedangkan Hasil dari perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Komitmen Pemimpin (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori sangat Kuat sebesar 0,840 yakni (0,800-1,000) artinya Komitmen Pemimpin mempunyai hubungan yang sangat kuat sebagai penentu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung.Sedangkan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung komitmen Pemimpin terhadap kinerja pegawai sebesar $= 9,041 > t_{tabel} 1,688$. Besarnya koefisien Determinasi pada Komitmen Pemimpin terhadap kinerja pegawai adalah 70,6%. Dengan Persamaan matematikanya adalah regresi Motivasi dan kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 6,429 + 0,808 X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar 0,808 point. Hal ini memberikan pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau diluar penelitian yang dilakukan,

Sedangkan Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja(X2) dan variabel Kinerja pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung(Y) pada Kinerja karyawan pada pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar termasuk dalam kategori sangat Kuat 0,896 yakni antara (0,800- 1,000).

Sedangkan hasil Uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai angka t_{hitung} 11,793 dan $> t_{tabel}$ 1,688. Sedangkan nilai angka Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat Kuat (Y) adalah 80,4%. Sedangkan untuk model Persamaan Motivasi Kerja regresinya adalah $Y = 1,158 + 1,003 X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerjanya akan diikuti oleh naiknya angka pada variabel kinerja Pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar 1,003 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar 80,4 % dan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung dibuktikan hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil pada uji F_{hitung} memperoleh hasil 72,649 jauh lebih besar dari nilai angka pada F_{tabel} 1,688. Sedangkan hasil dari uji untuk Koefisien Korelasi terhadap Komitmen Pemimpin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung (Y) adalah sebesar termasuk dalam kategori sangat kuat 0,903 termasuk antara 0,880 – 1,000. Atau sempurna. Sedangkan Untuk Hasil uji koefisien determinasi KD menunjukkan bahwa pengaruh terhadap Komitmen Pemimpin dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung, sebesar 81,5 % dan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian yang dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh Komitmen Pemimpin (X_1) terhadap kinerja Pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung (Y). Koefisien Korelasi menunjukkan memiliki Hubungan sangat Kuat dengan nilai 0,840, sedangkan besarnya pengaruh Koefisien Determinasi Komitmen Pemimpin terhadap kinerja pegawai sebesar 70,6% dimana sisanya sebesar 29,4 % dipengaruhi oleh factor-faktor diluar penelitian ini. Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. Besarnya hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja sangat Kuat dengan nilai $r = 0,896$ pada skala 0,888 – 1,00. Sedangkan besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sebesar 80,4 % dan sisanya sebesar 19,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Terdapat pengaruh Komitmen Pemimpin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan antara Komitmen Pemimpin, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai di Sekertariat Daerah Kabupaten Tanggamus Propinsi Lampung sangat kuat atau sempurna 0,903 dengan skala 0,888 - 1,00. Sedangkan Besarnya pengaruh Komitmen Pemimpin dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 81,5 % dan sisanya sebesar 18,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334.

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Ihsan, K., Yoebrilanti, A., & Nurhasanah. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pasien Bpjs Di Klinik Isna Medika Kota Cilegon. *EKOMBIS Sais*, 4(N0 1).
- Marissa, C., . N., & Habe, H. (2022). Kualitas Pelayanan Dan Penerbitan Surat Rekomendasi Tanda Daftar Gudang Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 165–176.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.