

KONTRIBUSI KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II BANDAR LAMPUNG

Dhina Agustina ⁽¹⁾, Trisnowati Josiah ⁽²⁾

Universitas Sang Bumi Rua Jurai^(1,2)

*email korespondensi: ety212504hermawaty@gmail.com

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada balai pemasyarakatan kelas II Bandar Lampung. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 89 responden penelitian. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh R square sebesar 28,5 persen, yang berarti Komitmen memberikan pengaruh sebesar 28,5 persen terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 28,9 persen yang berarti bahwa Motivasi memberikan pengaruh sebesar 28,9 persen terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh antara Komitmen, Motivasi dengan Kinerja Pegawai dengan tingkat pengaruh sebesar 32,2 persen yang berarti bahwa Komitmen dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 32,2 persen terhadap Kinerja pegawai.

Kata kunci : Komitmen, Motivasi, Kinerja pegawai.

Abstract. The purpose of this research is to determine the contribution of organization and work motivation to employee performance at the class II correctional center in Bandar Lampung. The type of research that will be carried out is Quantitative Descriptive Research. This type of research is research that aims to provide a systematic, factual and accurate presentation of the facts and characteristics of a particular population. This research used 89 research respondents. From the results of data processing, a hypothetical answer has been found, namely that there is an influence of Commitment on employee performance with an R square influence level of 28.5 percent, which means that Commitment has an influence of 28.5 percent on employee performance. There is an influence between Motivation on employee performance with an influence level of 28.9 percent, which means that Motivation has an influence of 28.9 percent on employee performance. There is an influence between Commitment, Motivation and Employee Performance with an influence level of 32.2 percent, which means that Commitment and Motivation have an influence of 32.2 percent on employee performance.

Keywords: Commitment, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis dalam persaingan global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu

organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang sulit ditiru. Dengan ini organisasi akan mampu mendayagunakan segala aspek dari faktor-faktor produksi terutama sebagaimana

dengan yang telah disebutkan yaitu sumber daya manusianya.

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya (Umpusinga, Redaputri, and Narundana 2020).

Dalam mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia akan menghadapi berbagai tantangan. Mangkunegara mengatakan bahwa tantangan dalam mengorganisasi sumber daya manusia adalah asumsi yang keliru tentang sumber daya manusia, permasalahan manajemen di tingkat korporat, berkaitan dengan prestasi dari komitmen para pekerja, begitu banyak konsep teori dari manajemen sumber daya manusia menjadi sangat berbeda dan mungkin sangat bertentangan di lapangan, permasalahan fleksibilitas (Mangkunegara 2016).

Jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. "Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. Robbins mengatakan mengapa perlu sikap, jika beranjak dari argumen terakhir menunjukkan bahwa sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu maka ketika itulah kita akan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi itu terbentuk (Riana and Setiadi 2015).

Sikap memiliki tiga komponen utama yaitu komponen kognitif yang dalam hal ini adalah kesadaran atau keyakinan dari sikap, komponen afektif atau perasaan dari sikap, dan komponen perilaku yang merupakan niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. "Para peneliti telah berasumsi bahwa sikap mempunyai tiga komponen, yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku. Robbins Perilaku dari karyawan menjadi sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan maksimal (Narundana and Hendri 2017)

Sikap dari seseorang sangatlah banyak, sehingga batasan yang diadakan disini berada pada sikap kerja yang bermakna yang oleh Robbins dan Judge dalam bukunya yang berjudul Prilaku dan Manajemen Organisasi mengutarakan pernyataan "Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Selain komitmen kerja, faktor motivasi juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Coenraad 2016). Didirikannya suatu organisasi tentunya ingin mencapai tujuan, dengan demikian peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi menurut Subhan dalam jurnalnya merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat

dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya (Akbar Abbas 2023)

Fenomena yang terjadi di Kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung rendahnya komitmen pegawai pada Kantor Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung akibat dari kurangnya pengetahuan akan pekerjaan yang diemban, motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari lambannya penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan serta kurangnya inisiatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Serta rendahnya kinerja pegawai terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Kontribusi Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuisioner. Penelitian dilakukan Pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai.

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada bertujuan untuk mengetahui Kontribusi Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

Data Sekunder Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

Observasi Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

Kuisioner Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan Yaitu 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.(Sugiyono 2014)

Metode Penetapan Sampel

Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Arikunto apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10, 15 sd 25% (Arikunto 2012)

Menurut data yang ada jumlah pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung ada 89 pegawai, maka peneliti mengambil seluruh pegawai sebagai responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Komitmen Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya $> 0,206$ Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan

Uji Validitas Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1)

hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

Uji Validitas Data

Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah korelasi pearson product moment. Uji validitas digunakan untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing dengan skor total variabel. Selanjutnya angka korelasi yang dihasilkan akan dibandingkan dengan nilai rtabel pada $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,206 dari 89 responden (Singarimbun 2015)

Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai rhitung skor item terhadap skor totalnya diatas 0,206 atau dikatakan tidak valid apabila nilai rhitung item pertanyaan tersebut lebih kecil dari 0,206. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefisien Korelasi Pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Program PASW Versi 21. Berdasarkan pengujian validitas dari masing-masing variabel yaitu 10 pertanyaan untuk variabel Independent (X1,X 2) dan variabel (Y) jawaban responden telah memiliki validitas yang cukup baik.

Tabel 1
Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,206	0,468	Valid
2	0,206	0,679	Valid
3	0,206	0,696	Valid
4	0,206	0,691	Valid
5	0,206	0,531	Valid
6	0,206	0,704	Valid
7	0,206	0,526	Valid
8	0,206	0,644	Valid
9	0,206	0,635	Valid
10	0,206	0,653	Valid
Rata - rata	0,206	0,623	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang komitmen organisasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai rata-rata rhitung sebesar 0,623. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item

pertanyaan mengenai Komitmen Organisasi tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,206	0,502	Valid
2	0,206	0,640	Valid
3	0,206	0,737	Valid
4	0,206	0,715	Valid
5	0,206	0,666	Valid
6	0,206	0,686	Valid
7	0,206	0,416	Valid
8	0,206	0,717	Valid
9	0,206	0,685	Valid
10	0,206	0,638	Valid
Rata - rata	0,206	0,640	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang motivasi kerja memiliki nilai r hitung dengan nilai rata-rata r hitung senilai 0,640 yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

keseluruhan item pernyataan mengenai motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r tabel	Koefesien r hitung	Keterangan
1	0,206	0,561	Valid
2	0,206	0,420	Valid
3	0,206	0,555	Valid
4	0,206	0,563	Valid
5	0,206	0,638	Valid
6	0,206	0,552	Valid
7	0,206	0,667	Valid
8	0,206	0,619	Valid
9	0,206	0,711	Valid
10	0,206	0,624	Valid
Rata – rata	0,206	0,591	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kinerja pegawai memiliki nilai r hitung dengan nilai rata-rata r hitung = 0,591. Nilai tersebut lebih besar dari r tabel = 0,206. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan mengenai Kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Realibilitas Data

Uji realibilitas 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 (Uyanto 2016)

Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika PASW Verson 21 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Komitmen Organisasi (X1) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	2

Dari hasil Uji Reliabilitas di atas di dapat nilai Alpha Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,690, dan dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam

penelitian ini dinyatakan reliabel karena alpha-nya sebesar 0,690 > 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.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai berikut :

Tabel 5			
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	89	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
		Cronbach's Alpha	N of Items
		.696	2

Dari hasil Reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,696, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,696 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang

konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan data jawaban responden terhadap 10 pernyataan sebagai beriku

Tabel 6			
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)			
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	89	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
		Cronbach's Alpha	N of Items
		.791	3

Dari hasil Reliabilitas di atas didapat nilai Alpha Kinerja Pegawai (Y) sebesar

0,791, dan atas hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang di gunakan dalam

penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai alpha-nya sebesar $0,791 > 0,60$. Ini berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Analisis Kuantitatif

Perhitungan Kontribusi Komitmen (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan Kontribusi antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung menggunakan hasil hitungan melalui Program PASW versi 21 sebagai berikut :

Tabel 7

erhitungan Tentang Korelasi Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari 89 responden.

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.782**	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	89	89	89
X2	Pearson Correlation	.782**	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	89	89	89
Y	Pearson Correlation	.534**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program PASW versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel komitmen organisasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar 0,534. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2013) maka tingkat korelasi komitmen

organisasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 8

Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534a	.285	.276	3.41348

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,5342 = 0,285 = 0,285 \times 100\% = 28,5\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar 28,5%,

sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Hipotesis Kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	21.652	3.093		7.001	.000
	X1	.450	.080	.534	5.616	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 5,616. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan yaitu 1,664, maka $t_{hitung} = 5,616 > t_{tabel} = 1,664$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat Kontribusi antara variabel Komitmen (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Jadi variabel Komitmen Organisasi (X1) berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 21,652 + 0,450X1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Komitmen akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar 0, 450 point.

Perhitungan Kontribusi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program PASW versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar 0,538. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung termasuk dalam kategori korelasi “sedang” yakni terletak pada (0,400 - 0,599).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 9

Koefisien Determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
dimension 1	.538a	.289	.280	3.40460
0				

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,5382 = 0,289 = 0,289 \times 100\% = 28,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data Kontribusi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 10
Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.386	3.287		6.202	.000
	X2	.475	.084	.538	5.667	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung = 5,667. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu 1,664, maka $thitung = 5,667 > ttabel = 1,664$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat Kontribusi antara Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Motivasi Kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

adalah $Y = 20,386 + 0,475X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi Kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,475 point.

Perhitungan Kontribusi Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Perhitungan simultan antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung melalui hasil perhitungan melalui Program PASW 21 sebagai berikut :

Tabel 11
Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568a	.322	.305	3.34507

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Korelasi Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,568, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan

positif. Berarti semakin baik Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Komitmen Organisasi dan

Motivasi Kerja tidak baik maka kinerja pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bandar Lampung akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,5682 = 0,322 = 0,322 \times 100\% = 32,2\%$.
Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya Kontribusi komitmen kerja dan

Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32,2% dan sisanya sebesar 47,2% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier antara Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 12
Perhitungan Analisis Regresi Linier
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Komitmen Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel Variabel Entered menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

Tabel 13
Perhitungan Regresi Ganda Antara Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	18.796	3.327		5.655	.000
	X1	.247	.126	.293	1.959	.054
	X2	.273	.132	.309	2.065	.042

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t didapat thitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) = 1,959 dan thitung untuk variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu = 2,065. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan yaitu = 1,664, maka thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 18,796 + 0,247X1 + 0,273X2.$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Komitmen sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,247 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Motivasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,273 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,247 lebih besar daripada

koefisien regresi $X_2 = 0,273$. Hal ini menunjukkan bahwa Kontribusi variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 22
Perhitungan Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.219	2	207.609	18.554	.000a
	Residual	872.779	88	11.190		
	Total	1288.000	90			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,554 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, maka Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yaitu: Terdapat Kontribusi antara Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas

Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,543 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah = 28,5%. Uji hipotesis parsial melalui uji t

(test) diperoleh nilai thitung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 5,616 dan thitung 5,616 > ttabel 1,664.

Persamaan regresi antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 21,652 + 0,450X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Komitmen Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar = 0,450 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar 0,538, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599).

Besarnya Koefisien Determinasi antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 28,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Pegawai sebesar = 5,667 dan thitung 5,667 > ttabel 1,664. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 20,386 + 0,475X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung sebesar 0,475 point. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi juga memberikan Kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil bahwa Perhitungan regresi linier ganda Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh persamaan $Y = 18,816 + 0,247X_1 + 0,273X_2$. Hasil ini bermakna jika Komitmen Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak berubah maka Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 18,816 point. Apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar = 0,247. Jika Motivasi Kerja ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,273 point. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan hasil perhitungan uji Fhitung = memperoleh hasil 18,554 dan jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,959, pada taraf signifikan 5% dengan Dk = 81. Jadi Fhitung adalah lebih besar dari Ftabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, Subhan. 2023. "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka." *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5(1): 45–54.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Coenraad, Dhea. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen ...* 10(1): 17–24.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narundana, Vonny Tiara, and Hendri. 2017. "PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BAHUGA KABUPATEN WAY KANAN."
- Riana, Rati, and Sofyandanu Setiadi. 2015. "Pengaruh Sikap Berbahasa Terhadap Penerapan Bahasa Indonesia Dalam Penulisan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Diponegoro." *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 17(1): 104.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Surve*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Bandung: Alfabeta.

Umpusinga, Hasrun Afandi, Appin Purisky Redaputri, and Vonny Tiara Narundana. 2020. "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 11(1): 35–52.

Uyanto, S. S. 2016. *Pedoman Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.