

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN SULAWESI SELATAN

Oleh

Andi Makkulau¹⁾, Asriandi²⁾

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Cokroaminoto, Makassar

Email: ¹andi.makkulau4452@gmail.com, ²asriandi04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Keuangan dan Pengembangan Perwakilan Sulawesi Selatan yang dimana masih terjadi gap antara penelitian-penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi di lapangan juga mendukung tema yang diangkat dalam penelitian ini sehingga, penelitian ini menjadi suatu kebaruan yang bisa dijadikan rujukan kedepannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKP. Makassar. Jumlah populasi sebanyak 189 responden dengan teknik penarikan sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan sebanyak 65 responden, teknik pengumpulan datanya menggunakan angket. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS. Dalam Hasil penelitian yang didapatkan dimana secara parsial kepuasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.014. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,046 < 0,05$. komitmen organisasi (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$.

Kata Kunci: Kepuasan, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Aktivitas utama pengawasan merupakan kegiatan utama (*core business*) Badan Pengawasan Keuangan Dan pembangunan (BPKP) berupa kegiatan pengawasan yang dilakukan dalam rangka mendorong terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatnya kinerja program pemerintah, serta terwujudnya iklim yang mencegah KKN (kolusi, korupsi dan Nepotisme) untuk keberhasilan pencapaian target-target dan prioritas pembangunan nasional. Sedangkan aktivitas pendukung adalah semua aktivitas yang dilakukan untuk mendukung aktivitas utama.

Pegawai dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari perusahaan tempat mereka bekerja salah satunya dari seorang pemimpin kerja. Peran pemimpin dalam sebuah perusahaan bukan lah

hal yang mudah, sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap Pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada Pegawai di sebuah perusahaan, Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidak puasaan sehingga pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan pegawainya mulai dari insetif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan pegawai apabila dibiarkan maka akan terjadi *turnover* (proses keluar masuknya pegawai di suatu perusahaan) yang sangat tinggi.

Asriandi, et.,al (2021), untuk mendapatkan komitmen organisasi yang baik perlu adanya empat indikator yang bisa

digunakan untuk memberikan hasil kinerja baik dalam jangka panjang diantaranya melalui komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif dan komitmen antara. Keempat indikator ini apabila dapat diidentifikasi maka kinerja pegawai akan terlihat dan sekaligus sebagai bahan pengambilan keputusan yang akan merujuk pada pengelolaan SDM yang unggul, baik generasi Z dan generasi milenial yang telah mendominasi tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya keterkaitan dalam komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pegawai termotivasi untuk bekerja keras apabila merasakan dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Apabila pegawai merasa puas dalam bekerja, Pegawai cenderung akan memilih untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut. Namun komitmen juga tidak semuanya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena semua tergantung terhadap individu pegawai pada organisasi tersebut. Dalam penelitian Undik Yudiono, U., & Marwia, F. (2017) mengemukakan Ada pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pegawai dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pegawai. Kepuasan pegawai menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam upaya mewujudkan sasaran perusahaan.

Merujuk beberapa penelitian yang dilakukan oleh Adhitia Ferdinand I, et.al. (2021) & Rosario Narwada, (2021). Dimana

kepuasan, motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Tiara S.S (2021), dan Rusdin, e., al (2021) dimana hasil yang didapatkan Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari disini bisa dilihat dimana fenomena yang terjadi di lapangan serta tinjauan empirik yang masih terjadi gap sehingga peneliti ingin meneliti kembali bagaimana peran kepuasan, motivasi, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor **Badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan Sulawesi Selatan**. Jl. Tamalanrea Raya No.3, Kec. Tamalanrea, kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang di olah dengan metode statistika. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulannya hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Populasi dan Sampel

- Populasi dalam penelitian ini berjumlah 189 responden pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.
- Sampel yang didapatkan dari hasil Slovin dengan batas tolerir $e = 0,1$ sehingga didapatkan sebesar 65 responden yang ada pada Perwakilan Pegawai di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, Dokumentasi dan Studi Pustaka.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Pengujian validitas suatu instrumen kuesioner bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu instrumen kuesioner.

- Jika $r > 0,3$ maka item-item tersebut di katakan valid
- Jika $r < 0,3$ maka item-item tersebut di nyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di lakukan untuk mengetahui keandalan suatu instrumen atau alat ukur yang menghasilkan objek yang sama untuk menghasilkan data yang sama. $0,05 > 0,60$.

Analisis Regresi

Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent (X_1, X_2, X_3) dengan variabel (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan data yang di gunakan berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta dari persamaan regresi

b_1 = Koefisien kepuasan kerja

b_2 = Koefisien motivasi kerja

b_3 = Koefisien komitmen organisasi kerja

x_1 = Motivasi kerja

x_2 = Kepuasan kerja

x_3 = komitmen organisasi

e = Standar error/ Variabel pengganggu

Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Pengujian yang di lakukan adalah pengujian parameter (Uji korelasi) dengan

menggunakan uji t statistic hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). hasil perhitungan ini selanjutnya di bandingkan dengan ttabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n$

➤ Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hipotesis di terima

➤ Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hipotesis di tolak.

b. Uji simultan (Uji F)

Pengujian yang di lakukan ini adalah dengan uji parameter B (Uji korelasi) dengan menggunakan uji F- statistik untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat di gunakan uji F.

➤ H_0 di terima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 di tolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran perwakilan bpkp provinsi sulawesi selatan dalam koridor pencapaian visi dan misi BPKP secara keseluruhan dengan mengacu kepada tugas pokok dan fungsi sebagai bagian organisasi BPKP sebagai mana di atur dalam Peraturan Presiden Indonesia Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan.

Adapun peran yang dapat dan telah di laksanakan oleh perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Selatan adalah peran *Consulting* Untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan instansi dan pemerintah pusat/daerah dan BUMN/D di wilayah Sulawesi Selatan. Sedangkan peran Assurance berupa audit keuangan atas Loan/Grant yang di lakukan atas Pemerintah Lender telah dapat di selesaikan secara tepat waktu dengan kualitas audit/hasil audit yang baik.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
------------	-----------	----------------

Jenis kelamin	35	53,84%
Laki-laki	30	46,15%
Perempuan		
Pendidikan terakhir		
S1	55	35,75%
S2	2	1,3%
D3	8	5,2%
Lama bekerja		
5-8	38	24,7%
3-5	27	17,55%

Sumber: data primer di olah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Validitas, Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Uji Validasi		Uji Reabilitas	
		Koefisien Korelasi (>0.30)	Ket	Alpha Cronbach (a) (0.60)	Ke t
Motivasi (X1)	X1_1	0,518	Valid	785	
	X1_2	0,693	Valid		
	X1_3	0,341	Valid		
	X1_4	0,661	Valid		
	X1_5	0,650	Valid		
	X1_6	0,490	Valid		
Kepuasan (X2)	X2_1	0,759	Valid	853	
	X2_2	0,722	Valid		
	X2_3	0,636	Valid		
	X2_4	0,792	Valid		
	X2_5	0,634	Valid		
	X2_6	0,299	Valid		
Komitmen (X3)	X3_1	0,740	Valid	753	

Kinerja (Y)	X3_2	0,621	Valid	820	
	X3_3	0,490	Valid		
	X3_4	0,437	Valid		
	Y1_1	0,556	Valid		
	Y_2	0,651	Valid		
	Y_3	0,682	Valid		
	Y_4	0,672	Valid		

Sumber: data primer di olah, 2021

Tabel 3. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.344	2.053		2.604	.012
	Motivasi (X1)	.202	.079	.297	2.536	.014
	Kepuasan (X2)	.138	.068	.255	2.034	.046
	Komitmen (X3)	.256	.126	.235	2.033	.046

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.673	3	28.558	13.143	.000 ^b
	Residual	132.542	61	2.173		
	Total	218.215	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Kepuasan (X2), Motivasi (X1)

Sumber : Data Diolah, 2021

Pembahasan

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) hasil yang di peroleh nilai $t=2.536$ dan tingkat sig $0,14 < 0,05$. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil statistik pernyataan responden berkaitan dengan indikator penghargaan menunjukkan hasil yang rendah sehingga perlu pihak BPKP ini memperhatikan indikator penghargaan kepada karyawan sebagai bagian dari motivasi karyawan dalam memberikan hasil yang optimal dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan Renata, e.,al (2021), Wahyu Fadhyllah, et.,al. (2021) dan Rusdin, e., al (2021) dimana motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes L. 2014. Dimana motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berhasil tidaknya manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh kepuasan karyawan (Ribbins & Judge dalam Asriandi, et.,al 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Hasil pengujian ini di peroleh dengan nilai t sebesar 2.034 dan tingkat sig $0,046 < 0,05$. Hasil statistik indikator yang rendah dari kepuasan yaitu tingkat kesetiaan karyawan yang masih rendah sehingga perlu diperhatikan baik oleh perusahaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, I.K. (2018) & Irvan Renata (2021) dimana hasil menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil yang tidak sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Tiara S.S (2021) dan Rusdin, e., al (2021) dimana kepuasan tidak memiliki hasil signifikan terhadap kinerja karyawan.

. Menurut Luthans (2011), Komitmen Karyawan merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan di peroleh dengan nilai $t= 2.033$ dan tingkat sig $0,046 < 0,05$

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Suarjana A.A.G, et., al. (2016), Irvan Renata, e.,al (2021), Wahyu Fadhyllah, et.,al. (2021) dan Rusdin, e., al (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang di berarti bahwa jika peforma komitmen organisasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian hipotesis I dapat di terima. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang di miliki oleh pegawai.
2. Kepuasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dengan demikian hipotesis II dapat diterima. Artinya semakin tinggi tingkat

kepuasan pegawai yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang di miliki oleh pegawai.

3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dengan demikian Hipotesis III dapat diterima. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang diperlihatkan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.
4. Sementara secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). di antara ketiga variabel bebas tersebut motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan di bandingkan dengan kepuasan (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) (BPKP) di harapkan lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai. Dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan juga kepuasan dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini di mana motivasi sudah dinilai tinggi, bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai yang signifikan. Di sisi lain kepuasan dan komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan kembali dan indikator yang cocok dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhitia F.I, et.,al (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Manajerial Dimediasi Komitmen Afektif Pada Kejaksan Tinggi Wilayah Kalimantan Timur. Jurnal : Jurnal Ilmiah ilmu Manajemen. 8(1), 1-9. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/view/11487>
- [2] Suarjana, Anak Agung Gde Mantra; Putra, I Komang Mahayana; Susilawati, Ni Luh Nyoman Ayu Suda. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. **Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan**, [S.l.], 12(1). Available at: <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK/article/view/27>
- [3] Asriandi, Salim Basalamah, Ibrahim Danai, A.M.Hasbi, (2021). The Influence of Generation Y and Generation Z Human Resource Management Strategy on the Satisfaction and Commitment of Banking Employees in Makassar. journal : International Journal of Management Progress. 3(1). 1-21. Retrieved from <https://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/ijmp/article/view/1492/887>
- [4] Jufrizen, Tiara S.S (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora. Vol. 1. No.1
- [5] Renata, I. ., Esmeralda, E. ., Veronika, V., & Khairani, R. . (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomas Mitra Teknik. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 581-591. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13257>
- [6] Rosario Narwadan, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Afektif terhadap kinerja karyawan. Jurnal: Jurnal Manajemen DIVERIFIKASI. 1(2). 399-412. <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/view/573/385>
- [7] Rusdin, R., Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal*

-
- Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267-280. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1671>
- [8] Wahyu, F., Idris, M., & Asri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(2), 118-127. Retrieved from <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/16715>
- [9] Yudiono, U., & Marwia, F. (2017). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal inspirasi pendidikan*, 7(1), 74-84. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jrnspirasi/article/view/1559>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN