



The 5th Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)

Website Ciastech 2022 : <https://ciastech.widyagama.ac.id>

Open Conference Systems : <https://ocs.widyagama.ac.id>

Proceeding homepage : <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/ciastech/index>

P-ISSN : 2622-1276

E-ISSN: 2622-1284

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rizal Shalahuddin Mahardika^{1*}, Adya Hermawati², Tuti Hastuti³

^{1,3} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

² Program Magister Manajemen, Pasca Sarjana, Universitas Widyagama Malang

INFORMASI ARTIKEL

Data Artikel :

Naskah masuk, 20 Agustus 2022

Direvisi, 31 Agustus 2022

Diterima, 1 Oktober 2022

Email Korespondensi :

rizalsmahardhika@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan kinerja pegawai belum bisa maksimal karena saat pandemi kegiatan pegawai kantor KPPBC TMC Malang dibatasi, yang menyebabkan kurang efektifnya kinerja pegawai. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh kepada menurunnya motivasi dan komitmen organisasional pegawai KPPBC TMC Malang yang dimana para pegawai harus menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi dan tatanan kehidupan yang baru untuk bekerja dan beraktifitas. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPPBC Tipe Madya Cukai Malang yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportinate strafield random sampling*. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari popualsi tertentu yang dikembangkan. Data penelitian yang digunakan bersumber dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda dengan alat atau *software* yang digunakan SPSS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan yang semakin pesat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi untuk mampu menghadapi tantangan global, terutama persaingan dan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Organisasi juga harus melakukan segala upaya untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin tidak ditemui yang dapat merugikan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor pendukung dan penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi organisasi.

Kemampuan organisasi menghasilkan laba atau kualitas yang baik pasti terdapat pegawai yang berkinerja tinggi [1]. Kinerja tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Kinerja yang baik akan berdampak baik bagi organisasi dan sebaliknya jika kinerjanya tidak baik maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan baik dan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya yang menjadi dasar untuk mencapai kinerja yang baik.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Malang dalam periode 1 Januari sd 31 Desember akan dinilai kinerjanya dengan suatu sistem penilaian yang disebut Nilai Kinerja Organisasi. Nilai Kinerja Organisasi ini disamping menilai kinerja KPPBC juga sekaligus sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja untuk tahun berikutnya.

Tabel 1. Proporsi Nilai Kinerja Organisasi untuk KPPBC TMC Malang

No	Perspective	Target	Realisasi			
			2017	2018	2019	2020
1	Stakeholder Perspective	25%	27.95%	27.95%	27,90%	27,94%
2	Customer Perspective	15%	22.85%	22.80%	24.80%	22.00%
3	Internal Process Perspective	30%	31.23%	31.29%	31.23%	31.45%
4	Learning & Growth Perspective	30%	30.96%	30.96%	30.91%	30.03%
Total NKO		100%	112,99%	113%	114,84%	111,42%

Sumber: Data KPPBC TMC Malang, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terjadi penurunan nilai kinerja organisasi pada tahun 2020. Kondisi ini merupakan penurunan dimana sejak tahun 2017 kinerja organisasi selalu mengalami kenaikan. Penurunan kinerja di KPPBC TMC Malang membuat penulis mengadakan survey awal di lapangan pada bagian umum dan kepegawaian.

Penurunan tersebut di sebabkan oleh pandemi sehingga kinerja pegawai belum bisa maksimal karena saat pandemi kegiatan pegawai kantor KPPBC TMC Malang dibatasi, yang menyebabkan kinerja pegawai kurang efektif, seperti kurangnya partisipasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan karena sebagian pegawai ada yang melakukan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO) sehingga pada tahun 2020 belum mengalami peningkatan yang maksimal. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja para pegawai KPPBC TMC Malang dimana para pegawai harus menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi dan tatanan kehidupan yang baru untuk bekerja dan beraktifitas. Rasa jenuh pasti akan dialami setiap pegawai di saat pandemi karena para pegawai tidak bisa pulang ataupun cuti ke *homebase* masing-masing untuk bertemu keluarga disebabkan

adanya aturan PSBB yang diberlakukan oleh pemerintah di selama 2020 yang merupakan awal dari pandemi di Indonesia.

Motivasi seorang pegawai Bea dan Cukai haruslah tinggi karena tanpa motivasi yang tinggi maka seorang pegawai akan bekerja seadanya dan tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka dalam lembaga pemerintahan di perlukan memahami program reformasi birokrasi kepada seluruh sumber daya manusia yang ada guna menciptakan perubahan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan yang baik, efektif, dan efisien, sehingga dapat melayani masyarakat secara cepat, tepat, dan profesional [2].

Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam instansi yang mana hal tersebut adalah komitmen organisasional [3]. Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi [4]. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi.

Selain kurangnya komitmen organisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [5]. Banyak faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja segiat-giatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada kearah tercapainya kinerja pegawai.

Motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis baik yang berupa materi maupun non-materi. Seseorang melakukan suatu dengan sengaja, tentu memiliki suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan motif dasar seseorang tersebut adalah kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan, dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi [6]. Tujuan motivasi, sebagai berikut: 1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; 2) meningkatkan produktivitas kerja pegawai; 3) mempertahankan kestabilan pegawai; 4) meningkatkan kedisiplinan pegawai; dan 5) mengefektifkan pengadaan pegawai [7]. Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku [8]. Indikator motivasi terdiri dari: 1) arah perilaku; 2) tingkat usaha; dan 3) tingkat kegigihan [9].

Komitmen organisasional merupakan kemauan pegawai untuk mencurahkan usaha lebih banyak demi instansi, memiliki hasrat yang kuat terhadap organisasi, dan menerima tujuan-tujuan dan nilai instansi [10]. Komitmen organisasional diukur dengan indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1979) yang menyebutkan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur komitmen organisasional, sebagai berikut: 1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kesediaan untuk menggunakan yang sungguh-sungguh atas nama organisasi; dan 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi [11].

Kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai [12]. Kinerja merupakan konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian pegawainya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan [13]. Indikator kinerja pegawai sebagai berikut: 1) mampu meningkatkan target pekerjaan; 2) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu; 3) mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan; dan 5) mampu menimalkan kesalahan pekerjaan [14].

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis *explanatory research*, penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Cukai Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai KPPBC Tipe Madya Cukai Malang yang berjumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporinate stratified random sampling*. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari popuasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan sensus. Sehingga, berdasarkan hasil perhitungan sampel menggunakan sensus dapat diambil seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Data penelitian yang digunakan bersumber dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara survei awal, wawancara, penyebaran kuesioner, dan pengumpulan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert dengan susunan 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Metode analisis data yang digunakan menggunakan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda dengan alat atau *software* yang digunakan SPSS for Windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menyangkut berdasarkan jenis kelamin, dan berdasarkan usia. Dapat ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

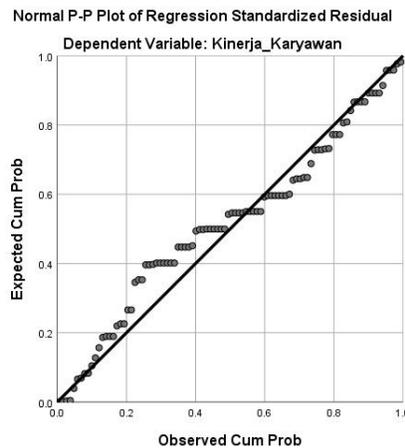
Karakteristik	Uraian	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	60,41%
	Perempuan	38	39,59%
Usia	20 – 27 tahun	33	34,37%
	28 – 35 tahun	33	34,37%
	36 – 42 tahun	13	13,54%
	43 – 48 tahun	14	14,58%

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 58 orang atau sebesar 60,41%, sedangkan responden berdasarkan usia 20 – 27 tahun dan 28 – 35 tahun menjadi yang terbanyak dengan masing-masing berjumlah 33 orang atau sebesar 34,37%.

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya [15]. Grafik uji normalitas dinamakan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

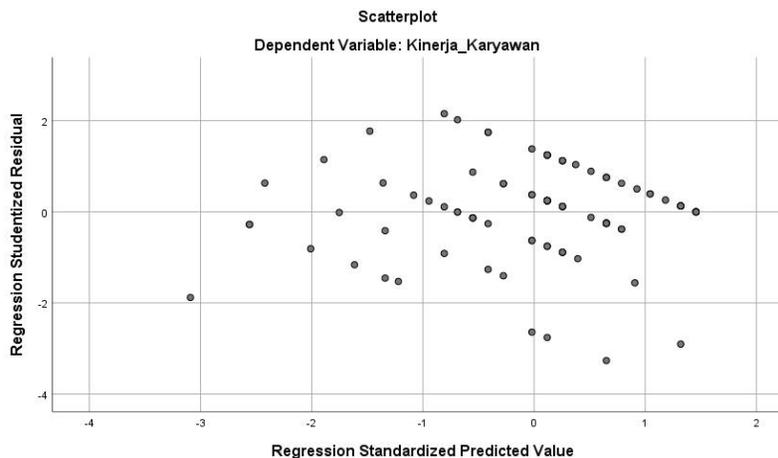


Gambar 1. Output Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas, grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah terdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal, dengan demikian syarat normal sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *scatterplot*, apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik *scatterplot*.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* yang menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Output Uji Autokorelasi

Variabel	R square	Durbin-Watson
Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional*Kinerja Pegawai	0,630	1,785

Sumber: data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 1.785. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2. Sehingga, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas [15]. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variable bebas [15]. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Output Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Motivasi Kerja	0,707	1,414
Komitmen Organisasional	0,707	1,414

Sumber: data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	t	Sig
Konstanta	1,315	0,594	0,554
$X_1 \rightarrow Y$	0,128	1,431	0,000
$X_2 \rightarrow Y$	0,495	6,725	0,000

Sumber: data kuesioner diolah, 2022

Hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan tabel 5 diatas menghasilkan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,315 + 0,128 X_1 + 0,495 X_2 + e$$

Hasil dari analisis dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,315, angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional adalah konstan (tidak berubah) maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,315.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,128, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,128, sehingga apabila variabel motivasi kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,128 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,495, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel komitmen organisasional mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,495 sehingga apabila variabel komitmen organisasional naik satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,495 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

g. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel motivasi dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.611	1.320	1.785

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) = 0.611. Hal ini berarti bahwa 61,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan komitmen organisasional sedangkan sisanya yaitu 38,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

h. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Untuk hasil pengujian model regresi secara parsial, dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Partial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,315	2,213		0,594	.554
1					
Motivasi Kerja	0,128	0,089	0,129	1,431	.000
Komitmen Organisasional	0,495	0,074	0,605	6,725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data kuesioner diolah, 2022

Variabel motivasi kerja memiliki nilai statistik t sebesar 1,431 dan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Nilai signifikansi t 0,000 < 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Sedangkan untuk variabel komitmen organisasional memiliki nilai statistik t sebesar 6,725 dan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Nilai signifikansi $t > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian secara parsial yang didapatkan pengaruh motivasi mempunyai nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan [16]. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

Sejalan dengan pendapat diatas, motivasi yang tinggi pada pegawai sangat penting di tempat kerja. Dengan adanya motivasi pada pegawai, maka pegawai mempunyai semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang berujung semangat tercapainya tujuan organisasi [17]. Seseorang tanpa motivasi hanya memberikan upaya yang minimum saat bekerja. Berdasarkan sebuah penelitian di Pakistan, disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan langsung dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian, hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [18]. Komitmen organisasi yang terbangun didalam diri pegawai dapat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menciptakan kinerja yang tinggi. Hal serupa juga didukung oleh Hafiz (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari seluruh dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif [19]. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Zefeiti (2017) juga menunjukkan bahwa seluruh subskala komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai [20].

Anwar (2019) mengemukakan bahwa untuk mendorong komitmen internal, instansi perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai [21]. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan instansi memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi yang didapatkan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing skripsi, Ketua Program Studi Manajemen, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Rektor Universitas Widyagama Malang yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan ilmunya kepada peneliti dan rekan-rekan peneliti lainnya, serta tak lupa juga ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Ciastech yang telah menerbitkan artikel peneliti.

6. REFERENSI

- [1] D. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, p. 300.
- [2] A. Hermawati, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu," *Dinamika Dotcom: Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika dan Komputer*, 2012.
- [3] S. G. Pane and F. Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan," *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, vol. 2, no. 3, 2017.
- [4] T. Fitriastuti, "Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan," *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, vol. 4, no. 2, 2013.
- [5] H. A. Rivai, "Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual," *Kajian bisnis*, vol. 3, pp. 272–286, 2005.
- [6] S. Bahri, "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019.
- [7] M. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jakarta: Bumi Aksara*, 2012.
- [8] L. Lusri, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [9] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21," *PT Bumi Aksara. Jakarta*, vol. 145, 2017.
- [10] V. A. Efendi, "Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan di Universitas Kristen Petra," *Agora*, vol. 1, no. 1, pp. 801–807, 2013.
- [11] T. M. Ingarianti, "Pengembangan alat ukur komitmen organisasi," *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, vol. 6, no. 1, pp. 80–91, 2017.

- [12] O. D. Sintyasari, R. P. Suci, and A. Hermawati, "Optimalisasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja," *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, vol. 12, no. 2, pp. 1–14, 2021.
- [13] A. Hermawati and S. R. Puji, "The mediation effect of quality of work life and job involvement in relationship of transglobal leadership to employee performance, case study in Sharia bank in East Java, Indonesia," *Journal of Research in Business and Management*, vol. 3, no. 5, pp. 2347–3002, 2015.
- [14] A. Hermawati and N. Mas, "Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance," *International Journal of Law and Management*, 2017.
- [15] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25," 2018.
- [16] P. Rajagukguk, "Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai," *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–31, 2016.
- [17] T. Ramadhan, "Analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 2, no. 3, pp. 353–362, 2017.
- [18] D. A. Anggraeni and E. Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 4, pp. 211–224, 2018.
- [19] M. Hafiz, M. Rasuli, and P. Kurnia, "Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pad." Riau University, 2017.
- [20] S. M. B. al Zefeiti and N. A. Mohamad, "The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance," *International Review of Management and Marketing*, vol. 7, no. 2, pp. 151–160, 2017.
- [21] S. M. Anwar and D. Darmawati, "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Karyawan PT. Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng," *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 7, no. 1, 2019.