

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DALAM KOTA PALEMBANG

Bukman Lian *)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dalam kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 363 pegawai yang bekerja pada SKPD dalam kota Palembang yang terdiri dari Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), dan staf Pejabat Penatausahaan keuangan. Sampel yang diambil sebanyak 260 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan aplikasi AMOS 18.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan 1) terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang, 2) terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang, 3) terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang,

Kata Kunci: Motivasi kerja, Komitmen kerja, Kinerja pegawai

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat didukung oleh kualitas faktor-faktor sumber daya, seperti faktor *man* (manusia), *machine* (mesin), *money* (modal), *market* (pasar) dan lain – lain. Salah satu sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah orang – orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, berkat, kreatifitas tenaga yang dapat diberikan kepada organisasi, setiap organisasi tentu menuntut setiap karyawan atau personalianya dapat memaksimalkan kemampuannya. Keinginan dari perusahaan atau organisasi agar karyawannya lebih produktif adalah suatu tuntutan yang tidak dapat dihindari, apalagi mengingat persaingan yang tinggi antara organisasi dan lingkungan kerja pada masyarakat yang maju dan modern.

Menurut Arep (2003:12), motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan atau tindakan seseorang, dasar pikiran dan

pendapat, sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut dapat diturunkan pengertian motivasi sebagai sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Anoraga (2000:35) motif diartikan sebagai pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif.

Mangkunegara (2011:93) menyatakan Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan Suharsono (2012:98) motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2009:110).

Menurut Konopaske *et.al* (2006:132) motivasi adalah aksi

*) Dosen Tetap Pascasarjana UPGRIPalembang

kekuatan (*forces acting*) yang terdapat pada karyawan yang menyebabkan dan mengarahkan perilaku dalam bekerja. Sedarmayanti (2014:107) motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Handoko (2000:56) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selanjutnya, Winardi (2004:6) berpendapat bahwa motivasi adalah: "Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan".

Robbins (2000:314) mengemukakan : "*Motivation is the willingness to do something, conditioned by this action's ability to satisfy-some need*". Ini berarti bahwa motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu, kondisi ini merupakan tindakan yang mampu untuk memuaskan beberapa kebutuhan. Cascio sebagaimana dalam Triton (2005:154) mendefinisikan motivasi sebagai : "*A force that results from an individuals desire to satisfy their needs (e.g. hunger, thirst and social approval)*". Anoraga (2000:35) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pendapat Gray yang dikutip

Winardi (2004:2) mengatakan motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan". Pandangan berikut tentang motivasi kerja dikemukakan oleh McCormick yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:47) mengemukakan : "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant In work setting*". Maksudnya, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Schermerhorn Jr., et al. dalam Mangkunegara (2011:94) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu istilah yang digunakan dalam perilaku organisasi untuk menggambarkan kekuatan – kekuatan dalam diri individu yang menerangkan tingkat, arah dan ketekunan usaha yang dikeluarkan pada saat bekerja. Sementara itu Mc Cormick dalam Mangkunegara (2011:94) mengemukakan sebagai berikut: "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaiors relevant in work settings*". Yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi juga dapat dapat dipahami dari kebutuhan dasar manusia dan kebutuhan itu meliputi; kebutuhan fisik, keamanan, perasaan memiliki, penghargaan dari orang lain, dan aktualisasi diri. Jika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dapat meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan keseluruhan uraian diatas, dapat dibuat sebuah sintesis untuk menjelaskan definisi konseptual tentang motivasi kerja, bahwa: **"Motivasi kerja adalah kekuatan, daya dorong yang menimbulkan semangat dan antusiasme dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mencapai tujuan"**.

Komitmen didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu kepada organisasi tertentu (Armstrong, 2000:173). Kiesler dan Sakumura seperti yang dikutip oleh Salancik (2001:284) mengemukakan komitmen sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku. Kata komitmen diartikan sebagai suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran yang tidak bisa dimandatkan atau dipaksakan dari luar.

Brown, Hitchcock dan Willard masih dalam Armstrong (2000:174) menjelaskan esensi komitmen adalah menjadikan sasaran karyawan dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran karyawan. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, tetapi juga berkorban bila mana itu diperlukan. Karyawan yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibandingkan komitmen yang datang karena insentif finansial.

Goleman (2004:191) mengemukakan bahwa komitmen dibentuk oleh empat faktor utama yaitu: *visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku dan kemauan pribadi*. Pertama adalah visibilitas, merupakan perilaku yang dapat diamati oleh orang

lain. Cara sederhana untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungannya kepada organisasi beserta tujuan-tujuannya, visibilitas harus dikombinasikan dengan ketegasan. Kedua adalah ketegasan, berarti individu tidak dapat menyangkal perilaku yang terjadi. Ketegasan perilaku tergantung pada dua faktor, ialah dapat diamati dan jelas atau tidak samar-samar. Kalau perilaku yang tidak dapat diamati kecuali dengan cara merujuk maka hal ini kurang jelas. Ketiga adalah keteguhan perilaku, yakni perilaku adalah permanen tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan. Keempat adalah kemauan pribadi yang mengikat karyawan pada tindakannya, yakni tanggung jawab pribadi.

Siegel dan Lane dalam Robbins (2000:440), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan seorang individu dengan suatu organisasi tertentu. Model komitmen organisasional terdiri dari empat kategori yang disebut *antecedents of organizational commitments*:

1. Karakteristik Pribadi.
2. Karakteristik Pekerjaan.
3. Karakteristik Struktural.
4. Pengalaman Pekerjaan.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa faktor kepribadian dan situasional berpotensi untuk mempengaruhi komitmen organisasional. Misalnya karyawan yang berkomitmen menunjukkan perilaku bertanggung jawab secara sosial, memberikan kontribusi kepada masyarakat dan kepeduliannya kepada nilai – nilai serta sesama karyawan makin meningkat.

Secara konseptual berdasarkan beberapa teori yang telah diuraikan di atas, komitmen kerja didefinisikan sebagai : **"Ikatan antara individu dan**

tindakan perilaku dari suatu karakteristik intelektual, sifat pribadi seperti kejujuran yang tidak bisa dimandatkan atau dipaksakan dari luar agar didapatkan kesan yang kuat dan positif dari orang lain serta menggabungkan serangkaian keyakinan yang positif dengan perilaku yang positif pula”.

Kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukannya apa yang diproduksi atau apa hasil dari kerja mereka (Suwanto, 2014:76). Menurut Gibson (2002:362) kinerja adalah: *“the desire of any employees behavior performance.”* Menurut Smith sebagaimana dalam Sedarmayanti (2001:50) *“Performance is output drive from processes human or otherwise.”* Definisi ini membatasi pengertian kerja sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses manusia atau lainnya.

Sementara itu, Nawawi (2004:237), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik material maupun non fisik. Seperti yang dijelaskan Russel dalam Sukmalana (2006:46), kinerja adalah suatu rekor atau catatan tentang sesuatu yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan secara spesifik/khusus atau selama aktifitas tertentu pada periode tersebut. Sementara itu Sukmalana (2006:46), memberikan pengertian atas kinerja: sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya.

Menurut Schuler dan Dowling dalam Sukmalana (2007:371), kinerja dapat diukur dari, 1. kuantitas kerja, 2. kualitas kerja, 3. kerjasama, 4. pengetahuan tentang kerja, 5.

kemandirian kerja, 6. kehadiran dan ketepatan waktu, 7. pengetahuan kebijakan dan tujuan organisasi, 8. inisiatif dan penyampaian ide – ide yang sehat, 9. kemampuan supervisi dan teknis. Parameter yang digunakan disini tergolong kriteria umum, artinya pegawai akan diukur dengan kriteria yang sama, kecuali kemampuan melakukan supervisi.

Effendi dalam Sukmalana (2007:19), menyatakan kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh individu atau karyawan dalam bidang tugasnya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu karyawan tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu. Ivanchevic, et.al (2006:216) menyatakan tujuan dasar evaluasi kinerja adalah menyediakan informasi mengenai kinerja pegawai. Beberapa tujuan yang lebih khusus adalah:

- 1) untuk alokasi imbalan, promosi, transport dll,
- 2) mengetahui karyawan yang berpotensi tinggi,
- 3) menyiapkan dan mengevaluasi pelatihan,
- 4) meningkatkan kinerja pegawai,
- 5) mengetahui cara mengatasi hambatan kerja.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah: **“Tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan serta memiliki makna perhatian kepada kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan”.**

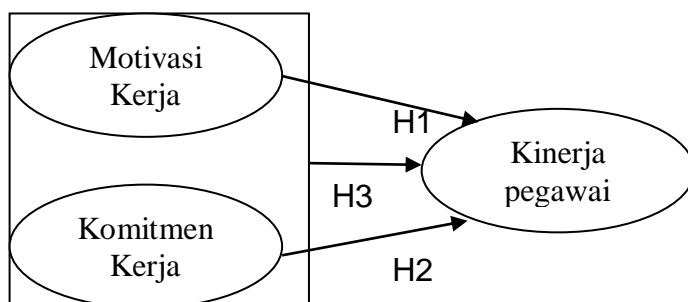
B. METODOLOGI PENELITIAN.

Menurut Sugiyono (2011:128) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sesuai dengan penelitian terdahulu diantaranya oleh Ali Akbar (2012), Arifin (2005), ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan komitmen kerja baik

secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penulis membuat model penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



Sesuai dengan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji apakah ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan komitmen kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang. Menurut Sugiyono (2011:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1) diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang, 2) diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang, 3) diduga terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam kota Palembang.

Menurut Sugiyono (2011:115) populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 363 pegawai yang bekerja pada SKPD dalam kota Palembang yang terdiri dari Kuasa Pengguna Anggaran (KPA), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), dan staf Pejabat Penatausahaan keuangan. Sampel yang diambil sebanyak 260 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan primer dan sekunder. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan aplikasi AMOS 18.

C. PEMBAHASAN

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama dilakukan dengan merespesifikasikan sebuah model *hybrid* atau *Full Model* sebagai sebuah model CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) sehingga diperoleh model CFA dari

masing-masing konstruk yang dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model, validitas dan reliabilitas yang baik (Wijanto, 2008:69). Tahap pertama dalam SEM sering disebut sebagai tahap model pengukuran konstruk/variabel (*Construct Measurement Model*).

Tahap kedua dari *two step approach* adalah menggabungkan model CFA dari masing-masing konstruk yang sudah dapat diterima menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau *Full model* untuk diestimasi dan dianalisis untuk melihat kecocokan model secara keseluruhan serta evaluasi terhadap model strukturalnya sehingga diperoleh *Full model* yang dapat diterima. Tahap kedua dalam SEM sering disebut sebagai tahap model pengukuran struktural (*Structural Measurement Model*).

1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) atau CFA.

Analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji unidimensionalitas dari suatu konstruk

teoritis. Analisis ini sering juga disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2011:121). Variabel laten yang kita gunakan dalam penelitian dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator atau variabel manifest. Analisis konfirmatori ingin menguji apakah indikator dan dimensi pembentuk konstruk laten merupakan indikator dan dimensi yang valid sebagai pengukur konstruk laten.

Menurut Wijanto (2008:65) suatu variabel dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel latennya, jika muatan faktornya (*loading factor*) signifikan dan muatan faktor standarnya (*standardized loading factor*) $\geq 0,70$. Ghozali (2011:135) menyatakan bahwa faktor *loading* yang signifikan idealnya memiliki faktor *loading* standar 0,7 yang menunjukkan adanya tingkat *convergent validity* yang baik. Analisis factor konfirmatori atau CFA dalam penelitian ini dilakukan untuk masing-masing konstruk. Adapun pengujian CFA mengacu kepada kriteria model *fit* yang terdapat pada tabel **Goodness Of Fit Index** seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Goodness Of Fit Index.

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria
1.	DF	> 0	Over Identified
2.	Chi-Square	< α.df	Fit
	Probability	> 0,05	
3.	CMIN/DF	< 2	Fit
4.	GFI	$\geq 0,90$	Fit
5.	AGFI	$\geq 0,90$	Fit
6.	CFI	$\geq 0,90$	Fit
7.	TLI atau NNFI	$\geq 0,90$	Fit
8.	NFI	$\geq 0,90$	Fit
9.	IFI	$\geq 0,90$	Fit
10.	RMSEA	$\leq 0,08$	Fit
11.	RMR	$\leq 0,05$	Fit

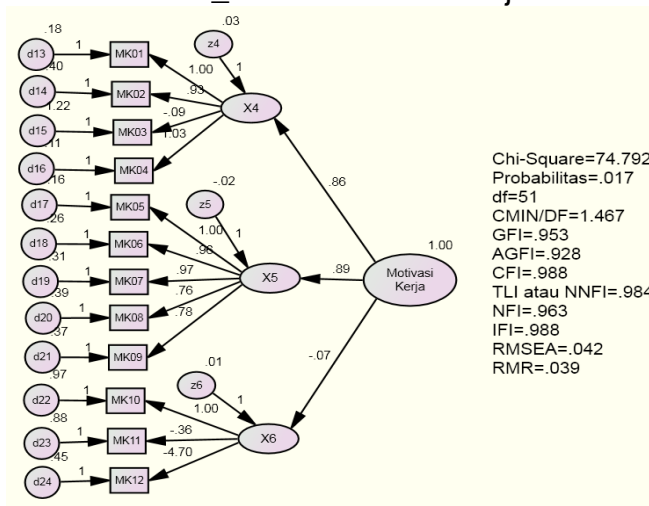
Sumber : Ghozali (2011).

a. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Motivasi Kerja.

Untuk mendapatkan konstruk laten motivasi kerja yang *fit*, pengujian

GOF tahap analisis konfirmatori, dilakukan melalui lima tahapan atau iterasi.

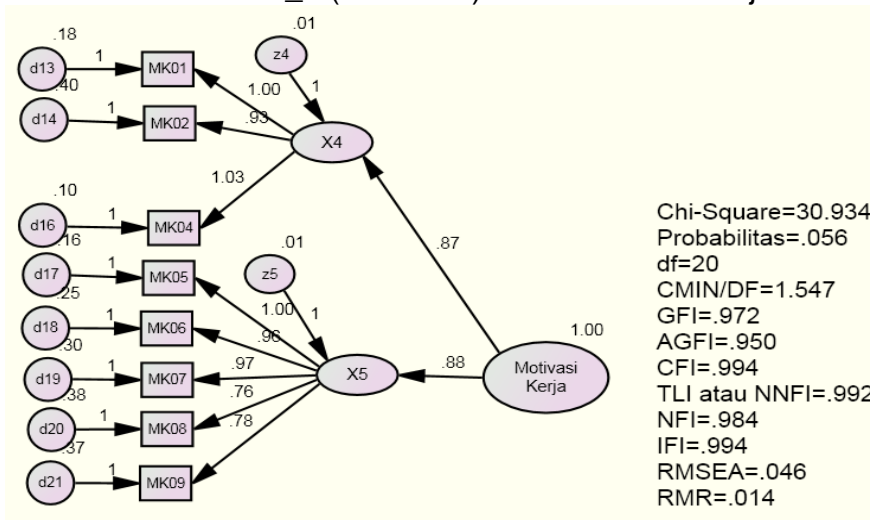
Gambar 2 Model_1 CFA Motivasi Kerja.



Setelah melalui lima tahap, akhirnya diperoleh model motivasi

kerja yang telah *fit* sesuai pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Model_5 (Model Fit) CFA Motivasi Kerja.



Gambar 3. di atas mengindikasikan bahwa Model_5 CFA motivasi kerja telah memiliki *goodness of fit* yang baik. Hasil kriteria uji GOF semuanya telah memenuhi

persyaratan sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah *fit*. Hasil pengujian GOF Model_5 CFA Motivasi Kerja selengkapnya diringkas dalam tabel 2.

Tabel 2
 Hasil Pengujian Model 5 (Model Fit) CFA Motivasi Kerja.

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kriteria
1.	DF	> 0	20	Over Identified
2.	Chi-Square	<31,41	30,934	Fit
	Probability	> 0,05	0,056	
3.	CMIN/DF	< 2	1,547	Fit
4.	GFI	≥ 0,90	0,972	Fit
5.	AGFI	≥ 0,90	0,950	Fit
6.	CFI	≥ 0,90	0,994	Fit
7.	TLI atau NNFI	≥ 0,90	0,992	Fit
8.	NFI	≥ 0,90	0,984	Fit
9.	IFI	≥ 0,90	0,994	Fit
10.	RMSEA	≤ 0,08	0,046	Fit
11.	RMR	≤ 0,05	0,014	Fit

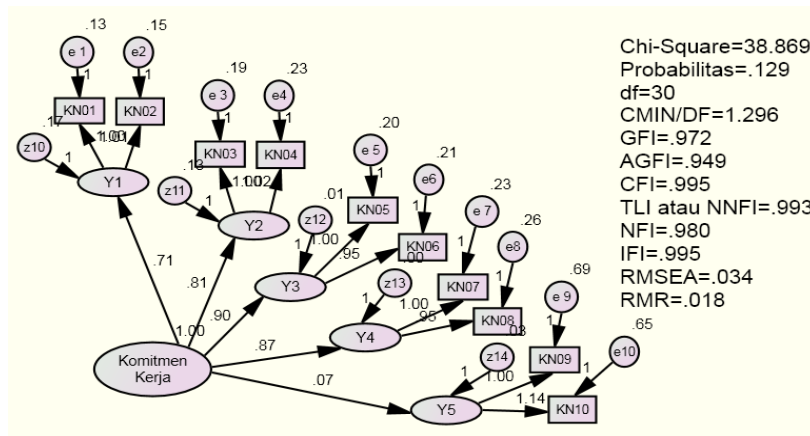
Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah peneliti dengan AMOS 18.00.

b. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Komitmen Kerja.

Untuk mendapatkan konstruk laten komitmen kerja yang *fit*, pada

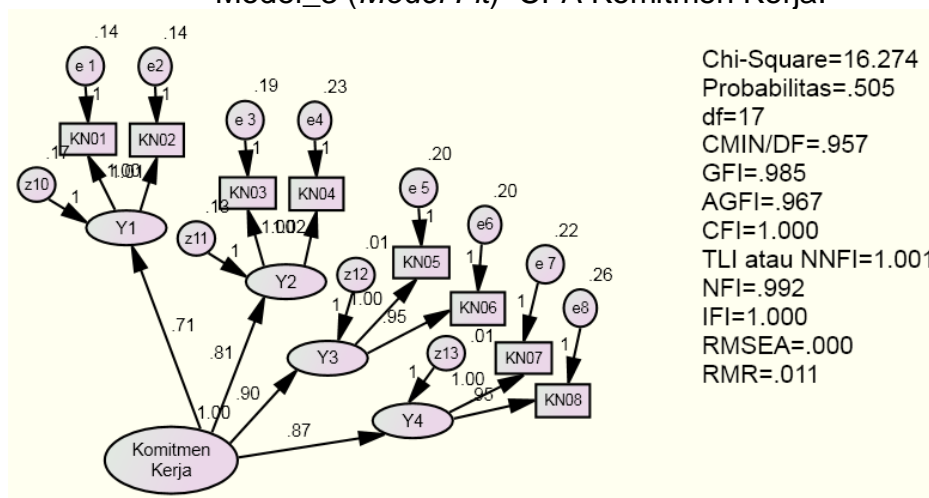
pengujian GOF tahap analisis konfirmatori, dilakukan melalui tiga tahapan atau iterasi.

Gambar 4
 Model_1 CFA Komitmen Kerja.



Setelah melalui tiga tahap, akhirnya diperoleh model komitmen kerja yang telah *fit* sesuai gambar 5.

Gambar 5
Model_3 (Model Fit) CFA Komitmen Kerja.



Gambar 5 di atas mengindikasikan bahwa Model_3 CFA Komitmen Kerja telah memiliki *goodness of fit* yang baik. Hasil kriteria uji GOF semuanya telah memenuhi

persyaratan sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah *fit*. Hasil pengujian GOF Model_3 CFA Komitmen Kerja selengkapnya diringkas dalam tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Pengujian Model_3 (Model Fit) CFA Komitmen kerja.

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kriteria
1.	DF	> 0	17	Over Identified
2.	Chi-Square	<27,587	16.274	Fit
	Probability	> 0,05	0,505	
3.	CMIN/DF	< 2	0,957	Fit
4.	GFI	≥ 0,90	0,985	Fit
5.	AGFI	≥ 0,90	0,967	Fit
6.	CFI	≥ 0,90	1,000	Fit
7.	TLI atau NNFI	≥ 0,90	1,001	Fit
8.	NFI	≥ 0,90	0,992	Fit
9.	IFI	≥ 0,90	1,000	Fit
10.	RMSEA	≤ 0,08	0,000	Fit
11.	RMR	≤ 0,05	0,011	Fit

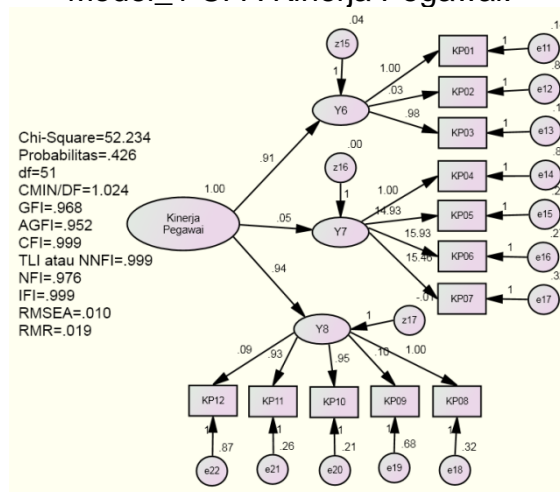
Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah peneliti dengan AMOS 18.00.

C. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Kinerja Pegawai.

Untuk mendapatkan konstruk laten kinerja pegawai yang *fit*, pada

pengujian GOF tahap analisis konfirmatori, dilakukan melalui enam tahapan atau iterasi.

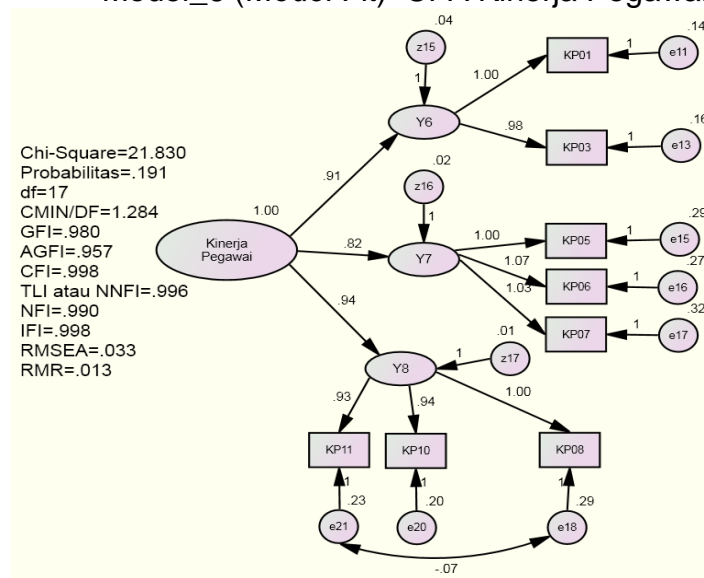
Gambar 6
Model_1 CFA Kinerja Pegawai.



Setelah melalui enam tahap, akhirnya diperoleh model kinerja

pegawai yang telah *fit* sesuai gambar 7.

Gambar 7
Model_6 (Model Fit) CFA Kinerja Pegawai.



Gambar 7. di atas mengindikasikan bahwa Model_6 CFA Kinerja Pegawai telah memiliki *goodness of fit* yang baik. Hasil kriteria uji GOF semuanya telah memenuhi persyaratan sehingga dapat

disimpulkan model telah *fit*. Hasil pengujian GOF Model_6 CFA Kinerja pegawai selengkapnya diringkas dalam tabel 4.

Tabel 4
Hasil Pengujian GOF Model_6 (*Model Fit*) CFA Kinerja Pegawai.

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kriteria
1.	DF	> 0	17	Over Identified
2.	Chi-Square	<27,587	21,830	Fit
	Probability	> 0,05	0,191	
3.	CMIN/DF	< 2	1,284	Fit
4.	GFI	≥ 0,90	0,980	Fit
5.	AGFI	≥ 0,90	0,957	Fit
6.	CFI	≥ 0,90	0,998	Fit
7.	TLI atau NNFI	≥ 0,90	0,996	Fit
8.	NFI	≥ 0,90	0,990	Fit
9.	IFI	≥ 0,90	0,998	Fit
10.	RMSEA	≤ 0,08	0,033	Fit
11.	RMR	≤ 0,05	0,013	Fit

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah peneliti dengan AMOS 18.00.

2. Analisis Structural Equation Modelling (SEM).

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) secara keseluruhan (*Full model*), setelah dilakukan analisis terhadap tingkat *unidimensionalitas* dari dimensi-dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Analisis hasil pengolahan data pada tahap *Full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji

statistik. Adapun uji kesesuaian model merujuk pada kriteria *model fit* yang terdapat pada Tabel 1. *Goodness Of Fit Index*.

Untuk mendapat kan model structural yang *fit*, maka perlu dilakukan modifikasi yang hasilnya menjadi *Full Model_Fit* yang memiliki *goodness of fit* yang baik. Hasil kriteria uji GOF semuanya telah memenuhi persyaratan sehingga dapat disimpulkan model telah *fit*. Hasil pengujian GOF *Full Model_Fit SEM* selengkapnya diringkas dalam tabel 5.

Tabel 5
Hasil Pengujian GOF *Full Model_Fit SEM*.

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)	Hasil	Kriteria
1.	DF	> 0	639	Over Identified
2.	Chi-Square	<698,917	695,233	Fit
	Probability	> 0,05	0,061	
3.	CMIN/DF	< 2	1,088	Fit
4.	GFI	≥ 0,90	0,883	Marginal Fit
5.	AGFI	≥ 0,90	0,864	Marginal Fit
6.	CFI	≥ 0,90	0,994	Fit
7.	TLI atau NNFI	≥ 0,90	0,993	Fit
8.	NFI	≥ 0,90	0,929	Fit
9.	IFI	≥ 0,90	0,994	Fit
10.	RMSEA	≤ 0,08	0,018	Fit
11.	RMR	≤ 0,05	0,033	Fit

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah peneliti dengan AMOS 18.00.

Secara keseluruhan *Full Model_Fit SEM* merupakan model yang telah *fit* sehingga dapat digunakan sebagai model analisis SEM tahap pengukuran struktural selanjutnya. Selanjutnya dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Persamaan Struktural :

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,505 * \text{Motivasi Kerja} + 0,297 * \text{Komitmen Kerja} + 0,385$$

Koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,505, artinya setiap penguatan satu satuan motivasi kerja maka kinerja pegawai akan menguat sebesar 0,505 satuan. Koefisien komitmen kerja sebesar 0,297, artinya setiap penguatan satu satuan komitmen kerja maka kinerja pegawai akan menguat sebesar 0,297 satuan. Nilai residual regresi adalah $1 - 0,385 = 0,615$ adalah Nilai *square multiple correlation* (R^2) artinya variable eksogen motivasi kerja, dan komitmen kerja dapat menjelaskan sebesar 61,5 % perubahan kinerja pegawai. Nilai residual regresi 0,385, artinya kinerja pegawai sebesar 38,5

% dipengaruhi oleh variabel-variabel eksogen lain yang tidak diteliti.

Dari temuan diatas, dapat disimpulkan bahwa variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja (0,505), kemudian komitmen kerja (0,297). Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya pihak manajemen berupaya meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu baru kemudian komitmen kerja para pegawainya.

Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yaitu pengujian secara simultan dilakukan menggunakan kriteria **Goodness Of Fit Index** dari hasil pengujian *Full Model_Fit* sebagaimana tercantum pada Tabel 5. Pengujian secara parsial menggunakan nilai *Critical Ratio* (C.R.) sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 pada *Regression Weights: (Group number 1 - Default model)* dari hasil pengolahan oleh AMOS 18 sebagaimana terdapat pada tabel berikut :

Tabel 6. *Regression Weight: (Group number 1-Default model) Full Model_Fit SEM.*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja_Pegawai	<---	Motivasi_Kerja	.462	.051	9.132	***	par_30
Kinerja_Pegawai	<---	Komitmen_Kerja	.383	.072	5.347	***	par_56

Sumber: Data primer hasil penelitian, diolah peneliti dengan AMOS 18.00.

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 atau terima H_1 jika nilai C.R. $\geq 1,96$ atau nilai $P \leq 0,05$. Nilai CR atau *critical ratio* adalah nilai t table statistik dengan taraf kesalahan (α) = 0,05 atau 5%. Sesuai dengan table statistik, nilai t kritis adalah 1,96. Karena nilai C.R. sebesar 9,132 > 1,96 atau terdapat

tanda *** pada P maka H_0 ditolak, terima H_1 , yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang. kemudian nilai C.R. sebesar 5,347 > 1,96 atau nilai $P < 0,05$ dan memiliki tanda tiga bintang (***), maka H_0 ditolak, dan terima H_1 ,

yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang. Karena hasil pengujian terhadap Full Model Fit SEM memenuhi kriteria GOF Tabel 5. Hasil Pengujian GOF Full Model Fit SEM), maka H_0 ditolak, terima H_1 , yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, pengujian statistik dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang. Temuan ini berdasarkan hasil CR 9,132 > 1,96 dan $P < 0,05$ atau memiliki tiga tanda bintang (***). Dengan demikian hipotesis ini signifikan pada level 0,01 (1%).
2. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang. Temuan ini berdasarkan hasil CR 5,347 > 1,96 dan $P < 0,05$ atau memiliki tiga tanda bintang (***). Dengan demikian hipotesis ini signifikan pada level 0,01 (1%).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada SKPD dalam Kota Palembang, dengan telah terpenuhinya koefisien GOF pada Full Model.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk para pimpinan

SKPD dalam Kota Palembang, dalam rangka menerapkan implementasi atau pengambilan tindakan strategis dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu:

1. Memberikan motivasi agar para pegawai terus belajar dan berprestasi tinggi serta dapat memanfaatkan berbagai macam sumber daya organisasi yang tersedia.
2. Meningkatkan komitmen kerja yang tinggi para pegawai melalui pemberian tanggungjawab yang tinggi kepada para pegawai serta tuntutan pelayanan yang optimal dalam bekerja.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, atas variabel-variabel yang belum diteliti yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai seperti yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Akbar, et.al, 2012, *Impact Of Motivation On The Working Performance Of Employees- A Case Study Of Pakistan*. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies Vol. 1(4) pp. 126-133, May, 2012*. Available. online <http://garj.org/garjims/index.htm>. Copyright © 2012 Global Advanced Research Journals
- Amstrong, Michael, 2000, *How to be an Even Better Manager*, Alih Bahasa: Daniel Wirajaya, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Anoraga, Panji, 2000, *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Arep Tanjung, Muhammad Ali, 2003, *Kamus Bahasa Indonesia Modern*, Jakarta. Gramedia.
- Aripin, Lombeng, 2005, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan*

- Motivasinya terhadap Kinerja Pengelola Administrasi Keuangan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Sulawesi Tenggara*, Makassar, Tesis Universitas Negeri Makasar.
- Ghozali, Imam, 2011, *SEM dengan PLS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich and James H. Donnelly 2002. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Goleman, Daniel, Boyatzis, Richard and McKee, 2004, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, Jakarta, penerjemah Annie. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE.
- Ivanchevic. M Jhon, Konospake, Robert and Matteson, Michel, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Alih bahasa : Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Konopaske, Robert., Donnelly, James H., Ivancevich, John M., Gibson, James L, 2006, *Organizations*, New Jersey, McGrawhill.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2004, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Salancik, G. 2001. *Commitment And The Control Of Organizational Behavior And Belief*. Chicago: St. Clair Press.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi, Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Suharsono, 2012, *Pengetahuan Dasar Organisasi, Konsep-konsep Dasar, Teori, Struktur dan Perilaku*, Universitas Atma Jaya, Jakarta.
- Sukmalana Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja, Langkah efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Jakarta, Intermedia Personalia Utama.
- Sukmalana, Soelaiman, 2006, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Suwarto, 2014, *Manajemen Kinerja, Cahaya Atma Pustaka*, Yogyakarta.
- Triton, PB, 2005, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Tugu.
- Wijanto Hari Setyo, 2008, *SEM dengan Lisrel 8.8*, Jakarta, Graha Ilmu.
- Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta, Kencana