

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi

Amelia Putri

Universitas Jambi

E-mail: ameliaputriamel0311@gmail.com

Sumarni Sumarni

Universitas Jambi

E-mail: sumarniunja@unja.ac.id

Nur Hasanah

Universitas Jambi

E-mail: nur_hasanah@unja.ac.id

Alamat: Jl. Jambi – Muara Bulian No.KM.15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: ameliaputriamel0311@gmail.com

Abstract. *This research aims to see the influence of work motivation and work commitment on employee performance at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi service using data collection techniques by distributing questionnaires to 88 respondents. Hypothesis testing uses Descriptive Analysis Techniques the SPSS application as a data processing tool. The results of this research show that work motivation has a positive and significant influence on the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. work commitment has a positive and significant influence on employee performance. Sugestions in the research: 1) regarding employee permomance variables, employees should make better work planning so that employees can complete work on time. 2) in the work motivation variabels, superiors should be better able to organize and survise employees so that employees have motivation from superiors so that employee performance can be even better. 3) in work commitment variable, employee should have a greater sense of family towards the agency/organization because the organization's agency has a lot of meaning for each employee.*

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Work Commitment*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 Responden. Pengujian hipotesis menggunakan Teknik Analisis Deskriptif dengan menggunakan aplikasi SPSS Sebagai Alat pengolah data. Hasil penelian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi. komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran pada penelitian ini: 1) Pada variabel kinerja pegawai sebaiknya pegawai harus mebuat peencanaan pekerjaan yang lebih bagus lagi sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2) Pada variabel Motivasi kerja seharusnya atasan lebih dapat mengatur dan mengawasi pegawai sehingga para pegawai memiliki motivasi dari atasan agar kinerja pegawai dapat lebih bagus lagi. 3) Pada variabel komitmen kerja seharusnya pegawai lebih memiliki rasa kekeluargaan terhadap instansi/organisasi karena instansi/organisasi tersebut memiliki banyak arti bagi setiap pegawai.

Kata kunci: Kinerja pegawai, motivasi kerja, komitmen kerja

LATAR BELAKANG

Pentingnya manajemen sumber daya manusia sangat terlihat dalam pengelolaan sumber daya manusia dan aset perusahaan atau organisasi, guna mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, seni manajemen adalah metode atau alat yang digunakan oleh manajer untuk mencapai tujuan tertentu. Istilah manajemen personalia, manajemen tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia, administrasi personalia, dan beberapa nama lainnya terkadang digunakan secara bergantian dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan pergorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengeintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara A. A., 2017). Sumber daya terpenting perusahaan adalah sumber daya manusianya. Pegawai yang sangat terlatih dan mempunyai informasi serta bekerja untuk mengelola organisasi seideal mungkin untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat penting bagi kelancaran operasional manajemen. (Mangkunegara A. A., 2017), Kinerja adalah jumlah dan kualitas hasil kerja (output) yang dihasilkan sumber daya manusia selama ini dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan.

Motivasi memegang peranan krusial yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin apabila ingin memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan kontribusi dan tanggung jawab maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan tidak dapat bekerja dengan sukses jika dia tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya dengan cara terbaik. Dengan dorongan semangat yang diberikan oleh seseorang pemimpin karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan seorang pemimpin Dengan mengetahui keinginan para pegawai, pemimpin dapat memberikan perhatian yang membuat mereka merasa dihargai, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Karena karyawan biasanya menemukan kepuasan dalam kinerja yang baik, Anda sebagai karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan Anda dengan baik dan dengan cara yang menyenangkan. Karyawan memiliki potensi untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, karena mereka telah didorong untuk bekerja dengan baik. Kemungkinan besar, mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Selain semangat kerja, salah satu kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah komitmen. Sejauh mana karyawan mampu mengartikulasikan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi dikenal sebagai komitmen karyawan. Karena komitmen

merupakan jenis loyalitas yang lebih nyata yang dapat diamati dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, maka komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Adanya komitmen dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya menyebabkan seseorang berhenti karena kewajiban terhadap orang lain.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi adalah lembaga pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan kepada masyarakat terkait pembuatan dokumen kependudukan di Kota Jambi. Berdasarkan perubahan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 7 Tahun 2007 tentang Administrasi Kependudukan, digunakan Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 10 Tahun 2016 untuk membentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi, Alasannya adalah lembaga pelaksana menangani hal-hal yang berkaitan dengan administrasi kependudukan, termasuk persyaratan untuk mencatat kejadian kependudukan dan mendokumentasikan kejadian penting, Memberikan layanan kepada penduduk terkait pelaporan peristiwa kependudukan, mencetak, menerbitkan, dan mendistribusikan dokumen kependudukan, mencatat hasil pencatatan sipil dan kependudukan, menjaga privasi dan keamanan data tentang peristiwa penting dan terkait kependudukan, serta mengonfirmasi dan mengautentikasi data dan informasi yang diserahkan penduduk untuk layanan ini.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari istilah "kinerja pekerjaan" dan "kinerja aktual", yang mengacu pada pencapaian atau kinerja aktual seseorang. Kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Mangkunegara mencantumkan metrik atau ukuran yang harus diperhatikan saat mengevaluasi kinerja yaitu, Kualitas , Kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab, Inisiatif, Kolaborasi

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robbin (2006) dalam Donni Juni Priansa (2016) adalah proses yang melaluinya seorang individu menunjukkan intensitas, arah, dan keuletan dalam upayanya mencapai tujuan.

Berikut indikator motivasi menurut Herzberg dalam Luthans (2016) yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal

dengan faktor motivasional. Faktor motivasional antara lain yakni, *Achievement* (keberhasilan), *Recognition* (pengakuan/penghargaan), *Work It Self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibility* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan). Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygie factor*. Yang tergolong sebagai *hygie factor* antara lain yakni, *Policy And Administration* (kebijakan dan administrasi), *Quality Supervisor* (supervisi), *Penghargaan*, *Interpersonal Relation* (hubungan antar pribadi)

Komitmen Kerja

Menurut Lunthans (2006), komitmen umumnya dipahami sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menyampaikan kepeduliannya terhadap kemakmuran dan kesejahteraan organisasinya.

Sikap komitmen adalah kesiapan mengerahkan segenap upaya dalam memenuhi tanggung jawab dan mempertahankan visi dan misi. Dedikasi karyawan tidak dapat berkembang dengan sendirinya; Sebaliknya, ada korelasi yang kuat antara budaya kerja dan dedikasi. Teo et al., (2020) Jenis komitmen lain dengan tujuan berbeda adalah komitmen organisasi. Sifat hubungan seseorang dengan suatu organisasi yang diwujudkan dalam bentuk penerimaannya terhadap cita-cita dan tujuan organisasi, motivasinya untuk bertindak atas nama organisasi, dan keinginan kuatnya untuk bertahan dalam organisasi dikenal dengan komitmen organisasi. (Ramaprasad et al., 2017).

Komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian darinya. Ini mencakup sikap kesetiaan dan kesiapan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka untuk kepentingan organisasi tempat mereka bekerja (Nguyen et al., 2020). Silva *et al.* (2019) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan pola pikir kritis yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi menurut Daft adalah kesetiaan dan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam organisasi. Pekerja yang memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap organisasi akan berpartisipasi aktif di dalamnya dan bertindak sebagai perwakilannya. Sementara itu, menurut Teo et al. (2020), komitmen organisasional diartikan sebagai dukungan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi serta tujuan yang dikejar oleh organisasi tersebut. Lebih jauh lagi, partisipasi psikologis para anggota dalam suatu organisasi umumnya dipahami sebagai definisi komitmen keanggotaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang menjelaskan adanya pengaruh dari suatu fenomena yang menjadi objek penelitian. Populasi dan sampel, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yang mempunyai pegawai sebanyak 88 orang yang diperoleh pada tahun 2023. Penelitian ini penulis menggunakan populasi seluruhnya atau 100% dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jambi yang berjumlah 35 pegawai, karena jumlah populasinya tidak mencapai 100 responden. (Arikunto, 2019). Metode Pengumpulan Data pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan tinjauan pustaka. Metode Analisis Data penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SPSS. Di dalam metode Analisis Data terdapat analisis deskriptif dan Metode Regresi Linear untuk menghitung jumlah rata-rata responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	53,4%
Perempuan	41	46,6%
Jumlah	88	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	28	31,8%
D3	3	3,4%
S1	48	54,5%
S2	9	10,2%
Jumlah	88	100%
Masa kerja		
<5 Tahun	41	46,6%
5-10 Tahun	23	26,1%
11-25 Tahun	17	19,3%
>15 Tahun	7	8%
Jumlah	88	100%

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat sebagian besar responden adalah berjenis laki-laki yaitu dengan jumlah 47 pegawai, dan dari aspek latar belakang pendidikan pada pegawai di dominasi dengan S1, serta telah menjalani masa kerja selama kurang dari 5 tahun.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan melalui program SPSS 29 didapat tiga output dari yang pertama adalah variabel motivasi (x_1), komitmen kerja (x_2), dan kinerja pegawai (y). Dapat diketahui nilai korelasi antar tiap butir pernyataan dengan skor butir pernyataan. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel dengan signifikansi 0,005 membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid. Dengan uji dua sisi dari jumlah data $(n-2)$, $88-2 = 86$ maka dapat disimpulkan r tabel sebesar 0,210. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas butir pernyataan Kinerja pegawai

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,509	0,210	Valid
2	0,575	0,210	Valid
3	0,500	0,210	Valid
4	0,703	0,210	Valid
5	0,230	0,210	Valid
6	0,588	0,210	Valid
7	0,641	0,210	Valid
8	0,241	0,210	Valid
9	0,420	0,210	Valid
10	0,268	0,210	Valid
11	0,286	0,210	Valid
12	0,764	0,210	Valid
13	0,339	0,210	Valid
14	0,631	0,210	Valid
15	0,495	0,210	Valid

Dari hasil pengolahan data uji validitas statistik terlihat bahwa tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenarannya, sebaliknya semua 15 item pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Motivasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,644	0,210	Valid
2	0,749	0,210	Valid
3	0,804	0,210	Valid
4	0,638	0,210	Valid
5	0,466	0,210	Valid
6	0,309	0,210	Valid

Dari hasil pengolahan data uji validitas statistik terlihat bahwa tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenarannya. sebaliknya semua 6 item pernyataan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Pernyataan Komitmen Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0,491	0,210	Valid
2	0,506	0,210	Valid
3	0,656	0,210	Valid
4	0,474	0,210	Valid
5	0,308	0,210	Valid
6	0,517	0,210	Valid
7	0,550	0,210	Valid
8	0,351	0,210	Valid
9	0,700	0,210	Valid

Dari hasil pengolahan data uji validitas statistik terlihat bahwa tidak ada satupun pernyataan yang tidak terbukti kebenarannya, sebaliknya semua 9 item pernyataan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	15	0,771	Reliabel
Motivasi (X1)	6	0,677	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	9	0,621	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* semua item pertanyaan dari masing-masing variabel yang diteliti yaitu variabel kinerja pegawai (Y),

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KOTA JAMBI

Motivasi (X1), dan Komitmen Kerja(X2) dengan pernyataan keseluruhan bernilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.357	3.099	
	Motivasi (X1)	.789	.180	.392
	Komitmen Kerja (X2)	.791	.142	.497

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 5.8 hasil pengujian diatas maka persamaan regresi berganda dapat di ketahui sebagai berikut: $Y = 10,357 + 0,789 X1 + 0,791X2 + e$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,357 menunjukkan bahwa jika nilai Motivasi kerja (X1) dan Komitmen kerja (X2) tidak ada nilainya 0, maka kinerja pegawai akan meningkat atau bertambah nilainya sebesar 10,357.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi kerja sebesar 0,789 artinya jika Motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan 0, 789.
3. Koefisien regresi variabel Komitmen kerja sebesar 0,791 artinya jika Komitmen kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,791.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas (motivasi dan komitmen kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Variabel terikat (kinerja pegawai) pengujian ini dilakukan dengan tekad signifikan (a) sebesar 5%. berikut ini Hasil pengujian uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1932.136	2	966.068	92.298	<,001 ^b
	Residual	889.683	85	10.467		
	Total	2821.818	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Berdasarkan tabel diatas dengan bantuan program analisis statistik SPSS 29 dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 91,298 dengan nilai signifikan F sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikannya kecil dari 0,005 ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui nilai signifikan pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap Variabel terikat. Adapun Hasil pengujian uji T sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.357	3.099		3.343 .001
	Motivasi (X1)	.789	.180	.392	4.380 <,001
	Komitmen Kerja (X2)	.791	.142	.497	5.556 <,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel diatas dengan bantuan program analisis SPSS 29 dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diperoleh:

1. Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 0,05%, sesuai dengan tabel di atas yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Komitmen kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Motivasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikan 0,05%, seperti terlihat pada tabel di atas dimana diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dimenunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi dapat diketahui bahwa tingkat signifikan uji t sebesar $0,001 < 0,05$, yang artinya H_1 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi terdapat 3 indikator termotivasi, yaitu saya merasa selalu siap diberikan tugas oleh atasan saya, saya merasa dapat melakukan banyak hal atau pekerjaan yang berbeda dan saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan. Sementara itu 3 indikator lainnya yang dikategorikan cukup termotivasi yaitu, saya merasa dapat melakukan pekerjaan yang membuat saya nyaman dan saya sukai, saya merasa bahwa atasan saya memiliki kompetensi dalam pengambilan keputusan dan saya merasa bahwa atasan saya mampu mengatur dan mengawasi karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui dalam diri pegawai itu sendiri atau dukungan dari luar. Sehingga kepada pemimpin dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan efisiensi kerja instansi dan tujuan instansi. Hal ini sejalan dengan Herzberg yang dikutip Luthans (2011) dimana keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen kerja terhadap pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi dapat diketahui bahwa tingkat signifikan uji t sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya H_2 komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian ini mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi terdapat 5 indikator komitmen kerja yaitu, organisasi ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya, saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa, akan berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekalipun saya menginginkannya, saya tidak percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap organisasi, salah satu alasan saya utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral. Sementara itu

memiliki 4 indikator komitmen kerja cukup berkomitmen yaitu, saya merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, saya merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi, akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi untuk saat ini dan saya pikir sekarang orang terlalu sering berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap untuk kesetiaan pegawai terhadap instansi serta berkomitmen untuk berproses berkelanjutan untuk mencapai kesuksesan dan kemajuan instansi. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi dapat diketahui bahwa tingkat signifikan atau nilai profitabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya H3 motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin pegawai termotivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai karena dengan motivasi yang besar dari dalam diri pegawai itu sendiri, dorongan serta dukungan dari seorang pimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai sangat berkomitmen dalam bekerja maka itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan komitmen dalam bekerja membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan sangat baik. Artinya, dapat dikatakan bahwa setiap variabel dapat mempengaruhi kinerja pegawai satu sama lain. Sehingga apa yang menjadi tujuan dan harapan instansi akan segera terealisasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jambi Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi. sehingga semakin termotivasi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota jambi. Apabila pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap kinerja maka pegawai akan memiliki kesetiaan terhadap instansi serta berkomitmen untuk berproses berkelanjutan kesuksesan dan kemajuan instansi. Motivasi kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga apabila pegawai termotivasi saat bekerja dan memiliki komitmen kerja yang baik maka kinerja pegawai akan semakin baik dan dapat membuat tujuan serta harapan instansi akan terealisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (Edisi ke-12). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior* (Edisi ke-15). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.