



## Pengaruh Motivasi kepuasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan

<sup>1</sup> Mattarima , <sup>2</sup> Muhtazib , <sup>3</sup> Desi Usjay,  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Cokroaminoto Maassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar Kampus

Korespondensi penulis: [mattarima11ucm@email.com](mailto:mattarima11ucm@email.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of motivation, satisfaction and organizational commitment on employee performance at the financial supervisory agency and Representative Development of South Sulawesi. The method used in this study is a quantitative approach method. The population in this study were all BPKP employees. Makassar. The slovin technique where the population was a sample of 65 people, the data collection technique used a questionnaire. The collected data is processed using SPSS. Based on the conclusion that the monkhey motivation variabel (X1) has a significant effect on employee performance (Y) partially proven by a sig valuae of  $0.14 < 0,14$ . Work statisfancion (X2) has a significant effect on employee performance (Y) partially proven with a significant valuae of  $0,46 < 0,05$ . The variable of organizational commitmen (X3) also has a significant effect on employee performance (Y) partially proven by a significant valuae of  $0.046 < 0,05$*

**Keywords:** *Motivation, satisfaction, organizational commitment, performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPKP. Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin dimana yang menjadi populasi adalah sampel yaitu sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil kesimpulan variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial, di buktikan dengan nilai sig  $0,14 < 0,5$ . Variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial di buktikan dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$ . Serta variabel komitmen organisasi (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) secara parsial, di buktikan dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Motivasi, Kepuasan, Komitmen Organisasi, Kine

### LATAR BELAKANG

Peran Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) sangat penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, meningkatkan kinerja program pemerintah, dan mencegah korupsi. Kinerja pegawai BPKP dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Sulawesi Selatan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, merasa puas dengan pekerjaannya, dan berkomitmen terhadap organisasi cenderung memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat penting bagi manajemen organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Motivasi**

#### Definisi Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja mengacu pada faktor-faktor yang mendorong individu untuk berusaha dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

#### Teori-Teori Motivasi

##### a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengusulkan bahwa kebutuhan manusia disusun dalam suatu hierarki, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Lima tingkatan kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis: Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan keamanan: Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya.
3. Kebutuhan sosial: Kebutuhan akan cinta, afiliasi, dan hubungan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan: Kebutuhan akan penghargaan dari orang lain dan penghargaan diri.
5. Kebutuhan aktualisasi diri: Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh dan pengembangan diri.

##### b. Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengidentifikasi dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor motivator (motivator factors): Termasuk pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.
2. Faktor pemeliharaan (hygiene factors): Termasuk kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Ketidakhadiran faktor ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi kehadirannya tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja.

##### c. Teori Harapan Vroom

Victor Vroom mengemukakan bahwa motivasi seseorang tergantung pada harapannya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Teori ini terdiri dari tiga komponen utama:

1. Ekspektasi (expectancy): Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja tertentu.
2. Instrumentalitas (instrumentality): Keyakinan bahwa kinerja tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu.

3. Valensi (valence): Nilai yang diberikan individu terhadap hasil tersebut.

## **2. Kepuasan Kerja**

### Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa baik pekerjaan seseorang memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.

### Teori-Teori Kepuasan Kerja

#### a. Teori Discrepancy

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pegawai dan apa yang mereka peroleh. Semakin kecil kesenjangan antara harapan dan kenyataan, semakin tinggi kepuasan kerja.

#### b. Teori Equity

J. Stacy Adams mengemukakan bahwa pegawai membandingkan usaha dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan orang lain. Jika mereka merasa diperlakukan adil, mereka akan merasa puas. Ketidakadilan akan menyebabkan ketidakpuasan.

#### c. Teori Job Characteristics Model

Model ini dikembangkan oleh Hackman dan Oldham dan menyatakan bahwa lima karakteristik inti pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) mempengaruhi tiga kondisi psikologis kritis (bermakna dalam pekerjaan, tanggung jawab atas hasil kerja, dan pengetahuan tentang hasil kerja), yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **3. Komitmen Organisasi**

### Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat kesetiaan dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Komitmen ini mencerminkan seberapa besar pegawai merasa terikat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

### Teori-Teori Komitmen Organisasi

#### a. Teori Komitmen Tiga Komponen (Three-Component Model)

John Meyer dan Natalie Allen mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen:

1. Komitmen afektif (affective commitment): Keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment): Kesadaran pegawai tentang biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (normative commitment): Perasaan kewajiban pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

b. Teori Identitas Sosial

Teori ini menyatakan bahwa pegawai yang mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Identifikasi ini terjadi ketika pegawai merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka.

#### **4. Kinerja Pegawai**

##### Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan sering diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensi. Kinerja mencakup kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, dan kemampuan pegawai untuk memenuhi tujuan organisasi.

##### Teori-Teori Kinerja

a. Teori Goal Setting

Edwin Locke dan Gary Latham menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki tujuan spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART goals) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

b. Teori Kontingensi

Fred Fiedler mengembangkan teori ini yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai tergantung pada situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

c. Teori Reinforcement

B.F. Skinner mengemukakan bahwa perilaku pegawai dapat dibentuk melalui reinforcement (penguatan). Penguatan positif, seperti penghargaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan penguatan negatif dapat mengurangi perilaku yang tidak diinginkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan 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 di lakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulanya hasilnya pada suatu probalitas kesalahn penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif

akan di peroleh signifikan perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variable yang di teliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian sampel besar. Jenis penelitian yang di pakai adalah penelitian komparasi, yaitu perbandingan

## **B. Jenis dan sumber data**

### 1. Jenis data

Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang di peroleh dalam bentuk angka yang dapat di hitung. Data kuantitatif dapat di olah atau di analisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

### 2. Sumber data

Sumber data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau arsip.

## **C. Teknik pengumpulan data**

### a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden (pihak-pihak) untuk di jawabnya, atau lebih tepatnya untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai.

### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang di gunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen,di mana untuk mengetahui kinerja pegawai

### c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang di arahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen- dokumen tertulis studi pustaka merupakan maka dapat di katakan bahwa studi pustaka dapat mengetahui kredibilitas (kualitas) hasil penelitian yang di lakukan untuk mengetahui kinerja pegawai.

## **D. Populasi,sampel dan teknik pengambilan sampel**

### 1. Populasi

Populasi merupakan objek yang di teliti dan terdiri atas sejumlah individu, baik yang terbatas maupun tidak terbatas. Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Selatan di dukung oleh 189 pegawai.

**Tabel 1.2 Komposisi Pegawai Menurut Golongan**

No	Uraian	Posisi per orang	Mutasi		Posisi per orang
			Tambah	Kurang	
1	Golongan IV	31	1	2	30
	Golongan III				

2		114	37	14	141
3	Golongan II	9	9	0	18
4	Golongan I	-	47	-	-
	Jumlah	154	47	16	189

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang di gunakan utuk memperkirakan karakteristik populasi .Sampel tersebut adalah pegawai di Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provisi Sulawesi Selatan. Penulis mengambil sampel pegawai sesuai dengan jumlah populasi.

### E. Teknik pengambilan sampel

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Pegawai sebanyak 189 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel.

Rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

#### Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih

bisa ditolerir; e=0,1 =0,10%

$$= \frac{189}{1 + 189(0.1)^2} = 65 \text{ Pegawai}$$

## F. Metode analisa data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variable independen terhadap variabel dependen, pengaruh motivasi, kepuasan dan komitmen organisasioanal terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwkilan Provinsi Sulawesi Selatan.Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Adapun Persamaan analsis regresi linier berganda:

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

Dimana :

Y = kinerja Pegawai

a = konstanta dari persamaan regresi  $b_1$  = koefisien kepuasan kerja

$b_2$  = koefisien motivasi kerja

$b_3$  = koefisien komitmen organisasional

$x_1$  = motivasi kerja

$x_2$  = kepuasan kerja

$x_3$  = komitmen organisasional

e = standar eror/ variabel pengganggu

## 2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan sementara yang diungkapkan secara deklaratif. Pernyataan atau dugaan diformulasikan dalam bentuk variabel agar biasa diuji secara empiris (Murti Sumarmi & Salamah, 2005). Pengujian hipotesis adalah langkah atau prosedur untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis.

### a. Uji t (korelasi parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel independen (kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Pengajuan uji t ini dengan tingkat signifikansi (alpha) 5%. Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) P value (sig) < 0,05, maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).
- 2) P value (sig) > 0,05, maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Pengujian uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0, dapat pula menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b_1}{se}$$

Dimana

Se = nilai standar eror

$B_1$  = nilai koefisien dari variabel ke

### b. Uji Serentak (Uji F)

Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F) Pengujian hipotesis secara serentak (Uji F) dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) P value < 0,05, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
- 2) P value > 0,05, hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Pengujian uji F dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16.0, dapat pula menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana:

$R^2$  = koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas n =  
jumlah sampel

Sdk = (n-k-1) derajat kebebasan

Apabila di dapatkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika sebaliknya nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Sebagai awal proses analisis dalam hasil penelitian ini di lakukan analisis terhadap karakteristik Responden yang di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan dan usia kerjanya

**Tabel 1,5 Karakteristik Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis kelamin Laki-laki</b>	<b>35</b>	<b>53,84%</b>
<b>Perempuan</b>	<b>30</b>	<b>46,15%</b>
<b>Pendidikan terakhir S1</b>	<b>55</b>	<b>35,75%</b>
<b>S2</b>	<b>2</b>	<b>1,3%</b>
<b>D3</b>	<b>8</b>	<b>5,2%</b>
<b>Lama bekerja 5-8</b>	<b>38</b>	<b>24,7%</b>
<b>3-5</b>	<b>27</b>	<b>17,55%</b>

Sumber : Data primer di olah spss 2021

Dari tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa Responden penelitian pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 35 orang (53,84%) dan Responden perempuan sebanyak 30 orang



(46,15%) dari data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan. Kemudian responden ini yang berpendidikan S1 sebanyak 55 orang (35,75%), S2 sebanyak 2 orang (1,3%) dan berpendidikan D3 sebanyak 8 orang (5,2%). Selanjutnya lama bekerja karyawan di BPKP berdasarkan Responden yaitu 5-8 tahun 38 orang (24,7%) dan 3-5 tahun yaitu 27 Orang (17,55%).

### 1. Uji Regresi linear berganda

Dalam pengujian regresi linear berganda dapat diperoleh dengan melakukan pengujian secara simultan atau serempak menggunakan uji F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

#### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 1.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.673	3	28.558	13.143	.000 <sup>b</sup>
	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 primer di olah,2021

Uji F di gunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (serempak) Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa secara simultan (serempak) variabel bebas (independent). Dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ .

### 2. Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 1.12 hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
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 primer di olah,2021

Uji t yang di maksud guna mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/independent (motivasi,kepuasan,dan komitmen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat/dependent (kinerja).

Hasil uji t pada penelitian ini dapat di lihat secara rinci sebagai berikut:

**A. Variabel motivasi**

Hasil pengujian yang di peroleh nilai t pada variabel motivasi (X1) menunjukkan nilai  $t = 2.536$  dengan nilai sementara signifikan  $0,014 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Apabila t-hitung lebih besar dari pada t-tabel maka dapat di nyatakan mempunyai pengaruh signifikan, hasil menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.536 > 1,997$  hal ini menandakan bahwa berpengaruh signifikan.

**B. Variabel kepuasan**

Hasil pengujian yang di peroleh nilai t pada variabel kepuasan (X2) menunjukkan nilai  $t=2.034$  dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

**C. Variabel komitmen**

Hasil pengujian yang di peroleh nilai t pada variabel komitmen (X3) menunjukkan nilai  $t= 2.033$  dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan**

Hasil variabel menunjukkan motivasi,kepuasan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun pembahasan mengenai motivasi, kepuasan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Sulawesi Selatan dapat di uraikan sebagai berikut:

#### **1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pengawasan keuangan dan pembangunan (BPKP)**

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) hasil yang di peroleh nilai  $t=2.536$  dan tingkat sig  $0,14 < 0,05$ . Dalam penelitian ini bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Suhardi Joko Utomo (2011) bahwa variabel motivasi dengan usaha tujuan organisasi,dan kebutuhan terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan Anak Agung Gde,et all (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa jika performansi motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi demikian juga sebaliknya.

## **2. pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Hasil pengujian ini di peroleh dengan nilai  $t$  sebesar 2.034 dan tingkat sig  $0,046 < 0,05$ . Dalam penelitian ini bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhardi Joko Utomo (2011) variabel kepuasan kerja dengan dimensi *rewards* (Penghargaan), hubungan kerja,dan aktualisasi diri terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan di peroleh dengan nilai  $t = 2.033$  dan tingkat sig  $0,046 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Anak Agung Gde, et all (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang di berarti bahwa jika performansi motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Suhardi Joko Utomo (2011) Menyatakan bahwa Variabel komitmen organisasi dengan dimensi efektif, normatif, dan *continuence* terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

### **1. Motivasi kerja**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan provinsi sulawesi selatan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi pegawai tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang di miliki oleh pegawai.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan perwakilan Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

## 3. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi kinerja tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi pertimbangan untuk pihak-pihak yang terkait, yaitu sebagai berikut:

### 1. BPKP

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai agar kinerja pegawai juga bisa maksimal sehingga perusahaan bisa lebih meningkat. Bukan hanya faktor di atas, beberapa faktor di atas, beberapa faktor dapat diperhatikan sebagai pertimbangan untuk memaksimalkan kinerja pegawai seperti kompensasi.

### 2. Peneliti Selanjutnya

Karena variabel ini hanya terbatas tiga variabel independen diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel atau mengubah variabel dan di sinyalir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa luas dalam mengkaji teori dalam penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Anak Agung Gede et al. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Memahami dan mengelola perilaku organisasi*. Edisi 5. Jakarta: Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hariandja, M. T. E. (2002). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di divisi industrial dan energi PT Haskoning Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke tujuh, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juniarari. (2011). *Komitmen organisasi*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (2012). Indikator motivasi.
- Moch As'ad. (2004). *Psikologi industri*. Yogyakarta.
- Mowday, R. T. (2011). Pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang.
- Murti Sumarmi, & Salamah, U. (2005). *Metodologi penelitian bisnis*. Edisi pertama.
- Rivai, V. (2004). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Sehat Semarang.
- Rivai, V., & Basri, A. F. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). Studi tentang motivasi pegawai dan iklim organisasi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Bengkulu.
- Robbins, S. P. (2007). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Komitmen organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi Joko Utomo. (2001). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai: Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, F. (2000). *Manajemen jasa*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Andi Offset.
- Undik Yudiono, & Frida Marwia Januari. (2017). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.