

PERAN MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS NARKOTIKA KLAS IIA SUNGGUMINASA KABUPATEN GOWA

Surianti S.¹, Sutarjo Tui², Nurfaidah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹suriantis@gmail.com, ²sutarjotui@gmail.com, ³nurfaedahypup67@gmail.com

ABSTRACT

The study aimed to find out analyze the effect motivation toward employee performance: to find out analyze the effect commitment toward employee performance; and to find out and analyze dominant variable which effect toward employee performance. Methode of research was descriptive mehode. The location of research was Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa, Gowa Regency, with population and sample as amount 124 respondents. Data werw analyze descriptively to explain research data, while to analyze the quantitative data used of multiple regression analysis. The result of research found that motivation a positive significant effect toward performance by employee. That means that the motivation has been applied the employee such as giving rewards for thr promenant employees. The commitment has positive and significant effects toward performance by employee. The employees have the totality in their main task and responsibility. Their commitment was implemented in their performance. The result of research found that the commitment have dominant effect toward performance by employee. That means the employee have understood the importance of commitment to achieve the result of work in terms of quantity, quality, efficient, affectivity, and loyalty to organization of Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa, Gowa Regency.

Keywords: Motivation, Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam pandangan MSDM, sangat tergantung oleh peran SDM yang menjadi lokomotif organisasi dan memiliki peranan penting serta menjadi kunci sukses tidaknya organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Pegawai Lapas berperan penting untuk mengantarkan organisasi tersebut menjadi maju dan modern. Mengingat pentingnya pegawai lapas dalam suatu organisasi tidak terlepas dari profesi yang diembannya. Profesi pegawai lapas adalah profesi pembina dan pembimbing warga binaan yang berkasus narkotika.

Sejalan dengan itu, maka Lapas Narkotika Klas IIA mempunyai andil besar dalam melakukan pembinaan dan pembimbingan kepada war-ga binaan yang berkasus narkotika, sehingga lembaga ini memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi yang harus diemban untuk menurunkan atau meminimalisasi terjadinya kasus narkotika. Visinya adalah: "Terwujudnya insan pegawai pemasyarakatan dan warga binaan

pemasyarakatan (WBP) yang bebas HIV/AIDS dan penyalahgunaan narkoba". Misinya meliputi: "1) melaksanakan perawatan kesehatan; 2) melaksanakan bim-bingan rohani dan hukum; 3) melaksanakan pelayanan sosial; dan 4) membangun kemitraan".

Selain misi yang telah diuraikan dan agar misi tersebut bisa diwu-judkan untuk sebuah tujuan yakni: "1) meningkatkan penegakan hukum; 2) pembentukan mental jasmani/rohani WBP; 3) mencegah dan mengurangi penularan HIV/AIDS; 4) meningkatkan kualitas hidup ODHA; dan 5) me-ningkatkan metode treatment, terapi, rehabilitasi dan security narkoba. Sedangkan fungsinya adalah melaksanakan pembinaan narapidana, melakukan bimbingan sosial/kerohanian dan melakukan pemeliharaan ke-amanan tata tertib dan urusan rumah tangga".

Fenomena yang terlihat bahwa diantara pegawai lapas dalam menjalankan aktivitas kerjanya merasa kurang terpenuhi motivasi dirinya untuk berkeinginan berprestasi dalam mewujudkan pencapaian kinerjanya. Hal ini disebabkan pegawai lapas sering

mempertimbangkan motif kerja yang dilakukan berdasarkan motivasi yang dimilikinya. Kecenderungan pegawai lapas kurang termotivasi karena tidak terpenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, kurang terwujud kebutuhan kekuasaan dalam bekerja dan kurang teraktualisasikan afiliasi kerja dalam berbagai interaksi aktivitas organisasi. Menjadi penting untuk dipertimbangkan penyebab pegawai lapas kurang termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Sebagai contoh pegawai lapas kurang termotivasi dalam mewujudkan kebutuhan pencapaian prestasi karena kurangnya insentif yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang ditekuni. Pegawai lapas juga kurang bersemangat dalam bekerja karena tidak terpenuhi kebutuhan kekuasaan sesuai jabatan dan posisi yang diinginkan, sehingga kurang mendapatkan fasilitas dan tunjangan kerja. Termasuk pegawai lapas kurang termotivasi dalam bekerja karena tidak terpenuhi aktualisasi afiliasi dalam berinteraksi sosial di lingkungan organisasinya, tidak terwujud komunikasi yang efektif dan keharmonisan kerja diantara rekan-rekan pegawai lapas.

Mengingat keberadaan pegawai lapas mempunyai peran penting dan sangat vital bagi pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini narapidana narkoba, sehingga setiap pegawai lapas dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi dalam kurun waktu lima tahun terakhir ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai lapas mengalami perubahan persentase naik turun dan belum mampu mencapai target di atas 95%, mengingat kebijakan dari masing-masing lapas berbeda-beda sesuai dengan karakteristik lapas yaitu ada yang mempunyai karakteristik *bottom up* dan *top down*. Lapas narkoba yang bersifat karakteristik *bottom up* pertanggungjawabannya kepada publik dan karakteristik *top down* pertanggungjawabannya kepada pimpinan pusat.

Memahami pentingnya sumber daya manusia dan dinamika organisasi Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, menjadi penting untuk diteliti dalam menghadirkan solusi dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia, dengan judul; "Peran Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa".

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa?. 2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa?, dan 3) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa?.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkoba Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

TINJAUAN LITERATUR

Istilah motivasi berasal dari kata "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Rivai (2015), yaitu: "dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan sesuai tujuan tertentu. Istilah motivasi juga sering diartikan sebagai daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu".

Selanjutnya, menurut Bangun (2018) pengertian motivasi adalah: "suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar".

Morgan (2015) memberikan pendapat tentang motivasi sebagai berikut: "motivasi sebagai serangkaian prinsip untuk memberikan petunjuk pemahaman tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, usaha dan tujuan yang datang dari motif seseorang. Mengemukakan tentang konsep motivasi ini berkaitan dengan teori *drive* atau lazim disebut kendali, yaitu

suatu perilaku yang didorong ke arah tujuan oleh keadaan yang mendorong diri seseorang untuk berbuat. Contoh, seorang pegawai lapas memiliki dorongan tentang ide-ide, ke-mauan dan kehendak serta keinginan apa yang disampaikan dalam pembinaan dan pembimbingan warga binaan”.

Pengertian motivasi tidak terlepas dari empat unsur yang memberi motif pada seseorang. Fraud (2018) mengemukakan bahwa motivasi melibatkan suatu keadaan yang mendorong, mewujudkan perilaku yang mengarah ke tujuan yang diilhami oleh keadaan, motivasi selalu didasari oleh pencapaian tujuan dan dorongan selalu ingin terpenuhi kinerja subjektif.

Teori insentif dari Boles Plaffman (2014) bahwa motivasi seseorang ada tujuan insentif yang membentuk perilaku seseorang. Pemberian insentif merupakan salah satu motivasi objektif yang mendorong perilaku ke arah tujuan sesuai dengan insentif yang diinginkan dan dianggap pantas. Selain itu memahami konsep motivasi dikenal teori *openen process* yang dikemukakan Morgan (2015) bahwa proses kesukaan terhadap suatu pekerjaan menjadikan perasaan senang untuk terus bekerja karena tidak ada kekhawatiran atau ketakutan.

Motivasi merupakan suatu istilah yang menunjuk pada kekuatan tarikan atau dorongan yang menghasilkan kegigihan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan, Djiwandono (2018). Atkinson (2017) mengatakan bahwa, ”motivasi berprestasi dapat tinggi atau rendah karena didasari oleh harapan untuk sukses atau berhasil dan ketakutan akan kegagalan. Seseorang dengan harapan untuk berhasil lebih besar dari-pada ketakutan akan kegagalan dikelompokkan kedalam individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki ketakutan akan kegagalan yang lebih besar daripada harapan untuk berhasil dikelompokkan kedalam individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah”.

Konsep komitmen menjadi penting dalam suatu organisasi. Atas dasar ini perlu dipahami apa itu komitmen. Menurut (Soekidjan, 2015), pengertian komitmen adalah; ”kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi

yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi”

Antonio (2005) bahwa, komitmen normatif memiliki elemen yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Hal itu meliputi elemen komitmen untuk bekerja lebih giat, setia pada organisasi tempat bekerja, mengem-bangkan nilai kerja yang berlaku dan menunjukkan prestasi kerja.

Mills (2017) memperkenalkan teori wajib bahwa; ”sebuah kewajiban bagi setiap manusia untuk siap bekerja keras untuk meningkatkan kinerja dan berusaha dengan upaya sadar dan mampu mengendali-kan diri dalam peningkatan kinerja organisasi. Pengembangan dan kema-juan sebuah organisasi memiliki peraturan yang mengikat setiap individu untuk tidak melakukan pilihan keluar dari suatu organisasi”.

Teori-teori yang dikemukakan di atas pada prinsipnya adalah teori dasar dalam memahami pentingnya komitmen normatif yang dimiliki oleh individu sesuai kepantasan dalam berkomitmen meningkatkan kinerja. Selanjutnya teori kelangsungan hidup atau “survive” menurut Helman (2002), komitmen menghidupkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya setiap orang bekerja dalam suatu organisasi dituntut untuk senantiasa memiliki komitmen yang berkelanjutan dalam meng-hidupkan aktivitas kerjanya. Bekerja dalam suatu organisasi selalu terdapat dinamika kerja, memiliki bias berupa peluang dan konsekuensi. Peluang merupakan sesuatu yang harus dimanfaatkan dan konsekuensi merupakan penilaian yang harus dipertanggungjawabkan. Teori konsekuensi yang ditokohkan oleh Norman (2018) konsekuensi adalah wujud komitmen berkelanjutan dalam pengembang organisasi. Konsekuensi dalam suatu organisasi juga diartikan sebagai efek dari komitmen tanggungjawab.

Furtwengler (2016) menyatakan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai tujuan. Irawan (2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja konkrit yang dapat diamati dan diukur sesuai target dan realisasi yang diharapkan. Dessler (2017) menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja optimal sesuai standar yang terukur.

Konsep nilai tambah dikemukakan Bennardin dan Russel (2018) kinerja adalah pencapaian hasil yang memiliki nilai tambah.

Nilai tambah yang dimaksud adalah hasil kerja yang terukur secara kuantitas, kualitas, efisien dan efektif. Sedangkan yang berkaitan dengan perilaku dapat dikategorikan sesuai dengan tingkat loyalitas dalam memberi kontribusi terhadap peningkatan nilai tambah.

Dunga (2015) kinerja yang efisien adalah orang yang bekerja berdasarkan pertimbangan waktu dan prioritas. Semakin sedikit waktu yang digunakan dengan prioritas yang sesuai sasaran, maka dinilai orang yang memiliki kinerja yang efisien. Penilaian kinerja efisien dari seseorang selalu memperhatikan dan mempertimbangkan penggunaan waktu kerja dan pencapaian hasil kerja yang sesuai prioritas.

Norman (2018) penilaian kinerja seseorang diukur berdasarkan kualitas perilaku, tindakan dan hasil yang dicapai. Semakin berkualitas seseorang dalam bekerja, maka semakin menunjukkan integritas yang berorientasi pada etos kerja yang tinggi untuk mencapai hasil maksimal. Kualitas menjadi penting dan diperlukan untuk memberikan gambaran tentang kualitas kinerja seseorang atas pekerjaan yang dilakukan.

Dorry (2018) kinerja merupakan hasil perbandingan dari ukuran standar yang ada (ideal) dibandingkan dengan ukuran hasil pencapaian. Kinerja meningkat bila ukuran hasil yang dicapai lebih besar atau lebih tinggi dari ukuran standar yang ideal. Pada prinsipnya, kinerja terwujud berdasarkan pencapaian hasil kerja yang telah diperbandingkan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dalam penelitian ini diantaranya, Abdul, 2015. *“Effects of Organizational Commitment, Motivation, and Job Performance”*. International Journal of Organizational Leadership 4(2015)303-314. Hasil penelitian dari 150 responden menggunakan analisis Regresi Linier Berganda terlihat komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hakim, 2015. *“Effects of Motivation and Organizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi”*. The International Journal of Engineering and Science Vol. 4 Issue 5 Page 33-41, 2015. ISSN 2319-1813. Hasil penelitian melalui analisis ANOVA dari 115 responden memberikan pengaruh positif dan signifikan dari motivasi dan komitmen

terhadap kinerja. Sementara komitmen organisasi yang dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Azbari, 2015. *“The Effect of Strategic Leadership, Commitment and Motivation toward Performance by Employees of University of Guilan”*. International Journal of Organizational Leadership 4(2015) 453-464. Hasil penelitian dengan 35 responden dan menggunakan analisis jalur terlihat kepemimpinan, komitmen dan motivasi secara langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara secara tidak langsung kepemimpinan dan komitmen melalui motivasi memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Daryani, (2017). *“A Comparative Study of the Impact of Commitment, Cultural and Motivation by Managers on Improving Bank Performance”*. International Journal of Organizational Leadership 6(2017)197-210. Penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan jumlah 107 responden menunjukkan keseluruhan variabel bebas komitmen, budaya kerja dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara motivasi memberikan pengaruh dominan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

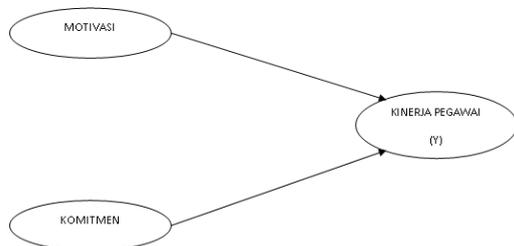
Sanyal, (2017). *“Effect of Organizational Commitment in Environmental Awareness on Pro-Environmental Behavior at Work-place”: A New Prospective on Organizational Performance*. International Journal of Commerce and Management Research, ISBN: 978-85895-57-9. Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda dari 100 responden menemukan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Kelas II A Sungguminasa di Kabupaten Gowa.
- H₂ : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Kelas II A Sungguminasa di Kabupaten Gowa.
- H₃ : Variabel komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas II A Sungguminasa di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Azbari (2015) dan Sanyal (2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam menjawab masalah penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan.

Populasi merupakan objek dan subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sehubungan dengan subjek dan obyek penelitian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berjumlah 124 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Dalam penelitian ini, karena jumlah sampel yang kecil, maka sejumlah populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik *full sampling* atau menggunakan metode sensus dengan total sampel dalam penelitian ini adalah 124 responden.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut: 1) Angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dan bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna dengan tujuan mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari

responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. 2) Pengamatan (*observation*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat menyaksikan secara dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila objek penelitian bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang terjadi di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil. 3) Wawancara adalah cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya untuk menggali hal-hal dari responden secara mendalam dengan jumlah responden sedikit. 4) Dokumentasi adalah ditujukan untuk mendapatkan sejumlah data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan laporan kegiatan, foto-foto, film dokumentar, data yang relevan dengan penelitian.

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah: 1) Motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri yang mengarahkan pegawai untuk mewujudkan prestasi sesuai tupoksinya dalam pembinaan dan pembimbingan warga binaan Indikator motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. 2) Komitmen adalah totalitas pegawai di dalam mematuhi ketentuan yang berlaku di Lapas Narkotika Sungguminasa kelas II kabupaten Gowa. Indikator komitmen yaitu komitmen afektif, normatif dan kontinyu. 3) Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja dari pegawai atas kegiatan pelayanan narapidana narkotika yang dijalankan. Indikator kinerja meliputi kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan hasil uji validitas, setiap instrument penelitian dinyatakan valid dan di atas nilai yang disyaratkan sebesar > 0,6 atau 60% (positif) dan pengujian tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Pearson Correlation
X11	0.878
X12	0.825
X13	0.977
X21	0.787
X22	0.636
X23	0.834
Y11	0.803
Y12	0.761
Y13	0.657
Y14	0.666
Y15	0.831

Sumber: data diolah (2019).

Pengujian reliabilitas menggunakan syarat Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner dapat dilihat pada daftar table 2 yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	44.13	17.479	.548	.686	.826
X12	43.20	20.975	.550	.668	.825
X13	43.21	20.330	.586	.636	.820
X21	43.52	19.910	.475	.480	.827
X22	43.35	21.334	.413	.459	.831
X23	44.10	17.210	.726	.644	.801
Y11	43.72	16.741	.806	.734	.792
Y12	43.61	20.434	.425	.728	.830
Y13	43.29	21.525	.312	.226	.838
Y14	43.03	22.389	.317	.428	.838
Y15	43.96	18.608	.571	.763	.818

Sumber: data diolah (2019).

Dari tabel 2 memberikan informasi bahwa bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.60 atau lebih besar dari 0.60. dari informasi tersebut sudah di atas >0,60 dan dari hasil tersebut, dinyatakan bahwa indikator X11 sampai dengan Y15 dinyatakan reabilitas.

Model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan diperoleh dengan nilai koefisien regresi atas pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa dengan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.960 + 0.639X_1 + 0.742X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 0.960. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independent seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.960 atau 96 persen teraktualisasikan. Persamaan regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka : 1) Jika motivasi (X₁) terpenuhi maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.639 atau bila penambahan 1 persen motivasi diterapkan

memberikan pengaruh terhadap kinerja 63.9 persen. 2) Jika komitmen (X₂) diterapkan maka memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.742 atau bila penambahan 1 persen komitmen diterapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja 74.2 persen.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel (t-hitung > t-tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (p < 0.05). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 3 disajikan hasil perhitungan uji-t dan koefisien korelasi parsialnya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Student (Uji-t)

Variabel Regresi	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
X ₁	0.693	3.572	0.000	Signifikan
X ₂	0.742	4.289	0.000	Signifikan

Sumber: data diolah (2019).

Hasil pengujian pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut: 1) Variabel motivasi (X₁) menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.693 dengan t-hitung = 3.572 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.000 terhadap kinerja (Y), yang berarti menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini. 2) Variabel komitmen (X₂) menunjukkan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0.742 dengan t-hitung = 4.289 lebih besar dari standar t-tabel 1.99, yang berarti memiliki pengaruh signifikan dengan tingkat Sig. = 0.000 terhadap kinerja (Y), yang berarti menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini.

Penerapan motivasi kerja menjadi sebuah kebutuhan bagi pegawai, karena setiap

pegawai dalam bekerja selalu diperhadapkan oleh kondisi yang memacu untuk bersemangat dan bergairah dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Motivasi kerja yang diaktualisasikan pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa sebagai tuntutan kebutuhan untuk mewujudkan segala motif yang ada dalam diri atau luar diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meningkatkan hasil kerja sesuai pencapaian kinerja pegawai.

Bentuk pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai berupa motivasi pemenuhan kebutuhan mencapai prestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Pemberian motivasi ini diterapkan untuk memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Keberadaan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai menjadi pertimbangan penting oleh pihak pimpinan dan organisasi, agar pegawai terus konsisten meningkatkan kinerja untuk mewujudkan pencapaian hasil kerja yang sesuai kuantitas, kualitas, efisiensi, efektivitas dan loyalitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari hipotesis permasalahan yang diajukan, terbukti bahwa motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa penerapan motivasi kerja sangat dibutuhkan dan diperlukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan aktivitas kesehariannya sesuai semangat dan dorongan yang ada dalam diri dan diluar diri pegawai. Motivasi teraktualisasikan dalam pengembangan bidang kerja, pegawai mampu menumbuhkan rasa semangat untuk memenuhi kebutuhan pencapaian prestasi, memiliki dorongan untuk memenuhi kebutuhan kekuasaan diri dan mampu memenuhi kebutuhan afiliasi dalam bersosialisasi.

Setelah memahami uraian di atas, ini didukung oleh beberapa teori yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diantaranya adalah teori prestasi, teori jaminan kerja dan teori balas jasa. Teori-teori ini merupakan teori yang mendukung dan relevan digunakan untuk mendukung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Teori prestasi oleh Miller (2017) bahwa prestasi merupakan penyebab orang termotivasi untuk selalu meningkatkan kerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang dalam menjalani aktivitas kerjanya,

berarti orang tersebut membutuhkan prestasi dalam menjalankan aktivitasnya untuk terus meningkatkan kerjanya. Prestasi merupakan kata kunci yang mendorong setiap orang untuk termotivasi menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai kerjanya. Ini memberi indikasi bahwa teori prestasi merupakan teori pendukung dalam membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teori jaminan kerja atau *work assurance theory* dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2018) bahwa setiap orang termotivasi sesuai jaminan kerja yang didapatkan dalam mewujudkan kerjanya. Implikasi teori ini menyemangati dan mendorong setiap orang dalam bekerja agar memperhatikan jaminan kerja yang diperoleh atas motivasi yang diberikan. Jaminan kerja tersebut adalah semua hal yang berkaitan dengan resiko kerja dan keputusan kerja yang diambil harus sejalan dengan pencapaian kinerja. Pegawai akan termotivasi bila jelas jaminan kerjanya yaitu bekerja dengan menanggung resiko atau organisasi yang menanggung risiko, sehingga pegawai harus berani mengambil keputusan kerja sesuai jaminan yang aman, sehingga mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kerjanya. Teori ini penting untuk diterapkan karena memberi dukungan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa berupaya untuk selalu memperhatikan komitmen dan kinerja pegawai. Komitmen merupakan sebuah pengungkapan totalitas perilaku di dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi. Karena itu komitmen identik dengan ikrar seorang pegawai dalam menjalankan tupoksinya sesuai dengan pencapaian kerjanya. Sementara kinerja diartikan sebagai wujud aktualisasi kerja pegawai di dalam memperoleh hasil kerja dari serangkaian proses kerja yang ditekuni dalam menyelesaikan tupoksi pegawai. Menjadi penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan dan memelihara komitmen pegawai dalam meningkatkan kerjanya, sehingga komitmen mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Menilai hal tersebut, ini dapat diketahui bahwa komitmen dan kinerja mempunyai

hubungan yang erat dapat dilihat dari hasil penelitian untuk membuktikan hipotesis penelitian yang dikemukakan bahwa “komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Alasan yang menjadi penyebab komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan setiap pegawai memahami arti penting komitmen yang dimilikinya dalam mewujudkan kemajuan organisasi se-cara afektif, berupaya berkomitmen untuk menjalankan aturan organisasi dengan baik secara normatif dan berkomitmen untuk mewujudkan tujuan organisasi secara kontinyu, itulah sebabnya komitmen menjadi penting dan diperlukan, sehingga memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai baik secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif dan menunjukkan loyalitas pada organisasi. Berikut diuraikan masing-masing indikator komitmen yang memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setelah memahami hasil penelitian komitmen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan telah dijelaskan rincian masing-masing indikator komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mengemukakan alasan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kemudian diperkuat dengan beberapa teori yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendukung keilmiah penelitian ini. Beberapa teori yang relevan dengan kajian ini antara lain teori komitmen pembaharuan, teori keberhasilan organisasi, teori komitmen positif dan teori komitmen etis. Teori-teori ini mendukung penerapan komitmen terhadap kinerja yang digunakan untuk menjelaskan aktualisasi dan implikasi teori tersebut sebagai sebuah kajian pembahasan yang ilmiah.

Teori komitmen pembaharuan atau *renewal commitmen theory* dikemukakan Meyer (2018) bahwa perubahan dalam suatu organisasi membawa konsensus komitmen pembaharuan. Komitmen yang dimaksud adalah tindakan dan perilaku seseorang dalam organisasi yang selalu mengutamakan perwujudan tujuan organisasi sesuai pencapaian kerjanya. Teori ini menjadi relevan dan mendukung bagi setiap pegawai untuk memiliki komitmen kontinyu dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sesuai dengan pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Kaitan dengan penelitian terdahulu menunjukkan persamaan dan perbedaan yaitu pada penelitian Mohamed Abdul (2015), Adnan Hakim (2015) dan Shahram (2017). Persamaannya terletak pada variabel bebas yang diamati yaitu komitmen terhadap kinerja sebagai variabel terikat. Pada penelitian Adnan, komitmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, memiliki persamaan dengan penelitian ini yang juga menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan terletak pada penelitian Shahram di mana motivasi dominan, sementara komitmen yang dominan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hal ini menjadi keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi telah diterapkan kepada pegawai berupa pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi, kekuasaan dan afiliasi yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa. 2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai telah menunjukkan totalitasnya dalam menjalankan tupoksi sesuai komitmen secara afektif, normatif dan kontinyu yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa di Kabupaten Gowa. 3) Komitmen yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Komitmen penting bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja sesuai tupoksinya pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa.

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka disarankan: 1) Bagi pimpinan Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, untuk terus memperhatikan motivasi pegawainya sebagai dorongan dalam diri dan luar diri pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. 2) Setiap pegawai Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa Kabupaten Gowa, dituntut untuk berkomitmen dalam memajukan organisasi tempat bekerja sebagai bentuk

kepatuhan dan terus mempertahankan komitmennya pada organisasi sesuai ketentuan yang berlaku di tempat kerja. 3) Menjadi referensi bagi peneliti lanjutan yang ingin meneliti mengenai motivasi dan komitmen terhadap kinerja pada aspek kajian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackooff, A. (2015). *Human Resource Management and Development*. London, Sage.
- Alfredo, M. (2015), *Performance by Human Resource Management Handbook*. Published by Ohio University Press.,
- Alvero, K. (2016). *Post of Motivation on Corporation World*. Penerbit Obor Indonesia, Jakarta.
- Anderson, G. (2017). *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Barry, B. (2016). *Organization and Management*. Routledge and Kegan Paul, London.
- Beer and Spector. (2014). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Bennardin dan Russel. (2018). *Organization Management and Performance*. Published by Prentice Hall, Ohio Press.
- Bethy, M. (2014). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>.
- Charles, G. (2015). *Theory of Performance in Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- Cleveland, M. (2015). *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Davis, H. (2015). *Organization Behavior*. McGraw-Hill, Singapore.
- Dorry, M. (2018). *Kinerja dan Penilaian Kinerja: Evaluasi Prestasi*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Fiedler, G. (2015) *.Performance and Management*. Published by Harper T & Row, New York.
- Fillet, D. (2014). *The Commitment Organization*. Greenwich, CT : JAI Press.
- Furtwengler, D. (2017) *. Attitudes Performance Organization*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Ghurgun, G. (2014). *Motivation and Ethick in Work*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Hunt, B. E. (2017). *The Human Resource People Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston.
- Keith, J. (2017). *Handbook of Human Resource Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Kusnanto, H. (2017). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Lee and Chen, Chiu. (2017). *Human Resource Management: Performance Perspektif*. Published by Harper T & Row, New York.
- Lorenzo, G. (2017). *Theory of Motivation in Human Resource Management*. McGraw Hill Inc. Tokyo.
- McKenna, E. (2014). *The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mondy, R. and Noe, R. M. (2016). *Human Resource Management*, Alhyn & Bacon.
- Nicholas, D. (2015). *Managing Performance, Readings and Cases*. Boston, Toronto Little, Brown and Company.
- Norman, G. (2016). *Management and Performance in Work*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Robbins, S, P. (2016). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- 2016. *Kumpulan Teori-teori Motivasi*. Jilid I, Edisi Kedua, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

- _____ (2017). *Organization Theory: Structure Designs and Applications*, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- _____ (2015). *Organizational Culture Application*. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Schemerhorn, F. Hunt, B. and Osborn. (2017). *Human Resource in Performance Management*. 2nd Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Stolovitch, S. and Keeps, S. (2017). *Managing Resource and Performance*. Buckingham: Open University Press.
- Winardi, J. (2017). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Penerbit RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Yong, L. (2015). *The Perspective of Organization in Commitment by Employee*. Published by John Wiley and Sons, New York.