

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA MAKASSAR

¹Yuli Handayani, ²Andi Syarifuddin, ³Sutardjo Tui

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹yulihandayani@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³sutardjotui@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) to determine and analyze the influence of motivation on the performance of the civil service police unit (SatPol PP) Makassar City, 2) to determine and analyze the effect of organizational commitment on the performance of the civil service police unit (SatPol PP) Makassar City .3) to identify and analyze the effect of motivation and organizational commitment simultaneously on the performance of the civil service police unit (satpol-PP) Makassar. The total population is 74 people and the population size is also used as a sample of the total population of 74 people, this sampling technique is also commonly referred to as saturated sampling. The research design is quantitative descriptive, using multiple linear analysis methods, in answering the hypothesis in submit and the tests that are carried out are the partial T test, F test (simultaneous) and the Determination test. The results in this study according to the partial test are 1) there is a positive and significant effect on the performance of the civil service police unit (Satpol PP) Makassar City, 2) there is a positive and significant effect of organizational commitment on the performance of civil service police officers (Satpol PP) Makassar city, 3) there is a positive and significant influence on motivation and organizational commitment simultaneously on the performance of the civil service police officers (Satpol PP) Kota-Makassar.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha mencapai tujuan organisasional. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja (man power) yang meliputi angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja yang bekerja disebut juga dengan pekerja. Kinerja dalam suatu organisasi atau organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah.

Memiliki karyawan yang bermotivasi tinggi diperlukan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Karena setiap karyawan pasti memiliki motivasi yang berbeda-beda. Sehingga untuk mengarahkan karyawan termotivasi dan menghasilkan produktivitas bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Ira Rahmadita, 2013 dalam (Rumpak, 2016). Semakin tepat usaha pemberian. motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Secara umum, setiap perusahaan memiliki harapan tinggi pegawainya dapat meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik dan lebih efektif bertanggung jawab atas pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja terbaik.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (P Robbins & Timothy A, 2013) “Karyawan yang berdedikasi jarang berpartisipasi dalam hal-hal yang dapat membahayakan perusahaan karena tingkat kesetiiaannya yang tinggi”.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda.

Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya. Ketepatan pegawai dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Organisasi baik pemerintah maupun swasta senantiasa dihadapkan pada berbagai masalah, diantaranya masalah dalam motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja karena seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki motivasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Motivasi setiap pegawai pastilah berbeda-beda. Dan motivasi pun menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, system kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan, 2011).

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi karena kinerja seorang pegawai kadang-kadang belum dicurahkan sepenuhnya sesuai kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Salah satu faktor

yang menjadi penyebab utama rendahnya kinerja adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job atau pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan/keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Untuk menciptakan peningkatan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik, Menurut (Fahmi, 2014) “motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Apabila hal yang diinginkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Sehingga dengan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengacu kepada tugas dan tanggung jawabnya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapainya pula tujuan para anggota organisasi yang bersangkutan.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar adalah organisasi pemerintah yang dituntut wajib memberikan kinerja yang tinggi yang merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan di bidang ketentraman dan ketertiban umum yang menjadi kewenangan Daerah.. Untuk dapat menjalankan fungsi dan tugas dari satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) serta peningkatan kinerja personil, maka berbagai upaya dalam meningkatkan faktor yang terkait manajemen sumber daya manusia pada pegawai khususnya

yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasi terus diupayakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar ?
- b. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar ?
- c. Apakah terdapat pengaruh secara bersamaan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar ?

TINJAUAN LITERATUR

A. Pengertian Motivasi

Pada prinsipnya individu karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia atau makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (innerneeds) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan elemen penting untuk produktivitas kerja, setiap pekerja membutuhkan cara tersendiri untuk mendapatkan motivasinya, sehingga terkait dengan kepuasan maupun sistem hadiah. Berbagai penelitian mengenai kondisi organisasi telah menghabiskan banyak waktu, energi dan upaya agar pekerja berusaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem kerja. Memahami kepuasan kerja dan motivasi dapat digunakan sebagai kunci dasar untuk perbaikan efisiensi kerja.

Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk

mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Bila seorang termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Selain itu dengan pemberian rewards kepada pegawai. Pemberian rewards harus yang membuat pegawai merasa termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Nenny Anggraeni, 2012).

Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis Menurut (Hasibuan, 2012), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Edwin B. Flipppo yang dikutip (Aji, 2015) adalah indikator motivasi kerja terdiri dari:

- a. Upah yang layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Promosi
- d. Pengakuan sebagai individu
- e. Keamanan
- f. Tempat kerja yang baik
- g. Penerimaan oleh kelompok
- h. Perlakuan yang wajar
- i. Pengakuan atas prestasi

B. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan seorang individu yang sifatnya relative dalam menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi. Teori yang dikemukakan Umam dalam (Afni Can & Yasri, 2016) anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang pada organisasi yang berupa loyalitas, dan juga tercapainya visi, misi dan tujuan dalam berorganisasi. Seseorang dapat disebut memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri yang diantaranya yaitu kepercayaan, serta penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai organisasi. Kemauan yang kuat dalam bekerja demi organisasi, serta kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi.

Meyer & Allen dalam Spector yang dikutip oleh (Rahmadaningtyas, 2016) menjelaskan bahwa :

“Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment”.

Komitmen organisasional menurut Meyer and Allan(1991) dalam(Istiqomah, 2008),

digolongkan menjadi tiga komponen model, yakni:

- a. Komitmen Afektif (affective commitment). Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.
- b. Komitmen keberlangsungan (continuence commitment) Komitmen keberlangsungan adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
- c. Komitmen normatif (normative commitment). Komitmen normative adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthan, 2006) komitmen organisasi didefinisikan sebagai: (a) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai tingkatan seseorang untuk terlibat dalam organisasi dan memiliki keinginan besar untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, dimana orang tersebut setia dan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin buat organisasinya. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai akan lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya. Dan selalu berusaha untuk menjadikan organisasi tempatnya bekerja menjadi lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Sopiah, 2008 dalam (Nadapdap, 2017), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam (Sopiah, 2008) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

C. Pengertian Kinerja

(Ranty Sapitri, 2016) mengutip Christie Dkk (2010) yang menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikkan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

(Jailani, 2012) mengutip Stephen P. Robbin (1997: 26) yang mengatakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran performance yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran.

Menurut (Hasibuan, 2012) indikator atau ukuran yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut: kecakapan/kemampuan; prestasi kerja; kejujuran; kedisiplinan; kreativitas; kerjasama; kepemimpinan; kepribadian; prakarsa; kesetiaan; dan tanggungjawab.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

Kinerja menurut (www.kajianpustaka.com, 2014) dipengaruhi oleh factor-faktor dibawah ini :

- a. Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).
- b. Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak yang dikutip (Devita, 2017);
 - a. pertama faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
 - b. Faktor kedua yaitu faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan

tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

- c. Faktor ketiga yaitu dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

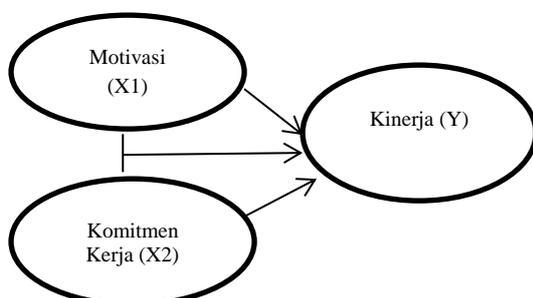
Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Menurut Soerarno dan Lincoln Arsyad, 2008 dalam (Prawitasari, 2011) Penelitian adalah penyaluran hasrat ingin tahu manusia dalam taraf keilmuan. Manusia selalu ingin mencari tahu sebab musabab dari serentetan akibat. Hasrat ingin tahu manusia yang tidak akan pernah padam inilah yang mendorong kegiatan penelitian yang pada akhirnya akan mendorong pengembangan ilmu.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif- induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Metode penelitian kuantitatif ini lebih banyak digunakan untuk menganalisis pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel data yang dilakukan secara acak dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada

pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel

motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang menguji pengaruh antar variabel yaitu motivasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.

Lokasi Penelitian Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar Waktu Penelitian, Penelitian ini dilakukan pada September 2020 s/d Desember 2020.

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar dengan jumlah ASN sebanyak 74 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif, (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar yang berjumlah 74 pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan metode saturated sampling (sampel jenuh), adanya keterbatasan jumlah populasi, sehingga populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa peristiwa atau hal hal atau keterangan keterangan atau karakteristik karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung

penelitian. Menurut Hasan, 2002 dalam (Suhendra, 2015) Ada beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Angket (kuisisioner)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert, Hasan, 2002 dalam (Suhendra, 2015). Butir pertanyaan dalam kuesioner yang dituangkan dalam ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

- Sangat Setuju : diberi skor 5
- Setuju : diberi skor 4
- Kurang Setuju : diberi skor 3
- Tidak Setuju : diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut statistic induktif atau statistic probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada statistic inferensial terdapat statistic parametris dan non parametris. Peneliti menggunakan statistik parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris terpenuhi dengan asumsi bahwa data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum diguna-kan untuk menguji hipotesis.

- Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.
- Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.
- Pengaruh secara bersamaan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja

pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Tabel Frekuensi Profil

	Jenis	Kelamin	Pendidikan	Masa kerja
			Terakhir	
		Usia		
Valid	74	74	74	74
N	Missing	0	0	0

Sumber : data Primer 2020

Pada tabel uji profil responden dapat kita lihat bahwa dari jumlah total responden 74 orang pada jenis kelamin menunjukkan semuanya valid tidak ada data yang missing, pada tabel usia jumlah 74 responden tidak ada juga yang missing sementara untuk tingkat pendidikan terakhir dari total responden tidak ada data yang missing, dan untuk hasil uji pada masa kerja menunjukkan tidak ada data yang missing atau terbuang.

B. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations							
		Hasil X1.1	Hasil X1.2	Hasil X1.3	Hasil X1.4	Hasil X1.5	Hasil X1.6	Hasil X1.7	Hasil T.X1
Hasil X1.1	Pearson Correlation	1	.577**	.158	.245*	.159	.269	.305**	.648
	Sig. (2-tailed)		.000	.178	.036	.176	.020	.008	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.2	Pearson Correlation	.577**	1	.496**	.260	.125	.062	.352**	.678
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.289	.600	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.3	Pearson Correlation	.158	.496**	1	.232*	-.019	.106	.254*	.502*
	Sig. (2-tailed)	.178	.000		.047	.871	.371	.029	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.4	Pearson Correlation	.245*	.260	.232*	1	.378**	.464**	.428**	.660
	Sig. (2-tailed)	.036	.025	.047		.001	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.5	Pearson Correlation	.159	.125	-.019	.378**	1	.275*	.454**	.539*
	Sig. (2-tailed)	.176	.289	.871	.001		.018	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.6	Pearson Correlation	.269	.062	.106	.464**	.275*	1	.521**	.592*
	Sig. (2-tailed)	.020	.600	.371	.000	.018		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil X1.7	Pearson Correlation	.305**	.352**	.254*	.428**	.454**	.521**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.029	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74
Hasil T.X1	Pearson Correlation	.648	.678**	.502*	.660	.539*	.592*	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : olah data 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi (X1) dimana hasil yang di dapatkan item X1.1 pearson cerrelation sebesar = 0,648 > 0.30 sedangkan untuk item X1.2 nilai correlation yang di dapatkan = 0,678 > 0,30, sementara untuk item X1.3 nilai pearson correlation yang di dapatkan adalah 0,502 > 0,30 ,untuk item pada X1.4 hasil correlation yang di dapatkan adalah 0,660 > 0,30 ,sementara untuk item X1.5 nilai pearson

correlation sebesar $0,539 > 0,30$ dan untuk item X1.6 nilai yang di hasilkan $0,592 > 0,30$ dan untuk item X1.7 nilai pearson correlation = $0,757 > 0,30$,kemudian dari seluruh item yang telah di olah terdapat bintang ** yang berarti bahwa seluruh item pada variabel motivasi (X1) dapat di nyatakan Valid.

Tabel Uji Validitas Komitmen Organisasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
X2.1	Pears on Correlatio n	1				
	Sig. (2- tailed)					
	N	74	74	74	74	74
X2.2	Pears on Correlatio n	,702**	1			
	Sig. (2- tailed)	0				
	N	74	74	74	74	74
X2.3	Pears on Correlatio n	,489**	0,212	1		
	Sig. (2- tailed)	0	0,07			
	N	74	74	74	74	74
X2.4	Pears on Correlatio n	,489**	0,212	1,000**	1	
	Sig. (2- tailed)	0	0,07	0		
	N	74	74	74	74	74
T.X2	Pears on Correlatio n	,824**	,643**	,863**	,863**	1
	Sig. (2- tailed)	0	0	0	0	
	N	74	74	74	74	74

** . Correlation is s ignificant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber :data olah 2020

Berdasarkan olah data uji validitas pada variabel komitmen organisasi pada tabel di atas dapat di jabarkan bahwa pada item X2.1 hasil pearson correlation = $0,824 > 0,30$ dapat di nyatakan valid,untuk item X2.2 nilai pearson correlation = $0,643 > 0,30$,berati valid sedangkan pada item X2.3 nilai yang di dapatkan correlation = $0,863 > 0,30$ dapat di nyatakan item nya valid,seandainya pada item X2.4 nilai correlation yang di dapatkan = $0,863 > 0,30$, berarti dapat di nyatakan valid,dan dari total item yang ada semuanya bertanda bintang **.

Tabel Uji Validiatas Kinerja

		Has il Y1	Has il Y2	Has il Y3	Has il Y4	Has il Y5	Has il T.Y
Has il Y1	Pears on Correlatio n	1					
	Sig. (2- tailed)						
	N	74	74	74	74	74	74
Has il Y2	Pears on Correlatio n	,787**	1				
	Sig. (2- tailed)	0					
	N	74	74	74	74	74	74
Has il Y3	Pears on Correlatio n	,523**	,701**	1			
	Sig. (2- tailed)	0	0				
	N	74	74	74	74	74	74
Has il Y4	Pears on Correlatio n	,464**	,553**	,374**	1		
	Sig. (2- tailed)	0	0	0,001			
	N	74	74	74	74	74	74
Has il Y5	Pears on Correlatio n	0,202	,344**	,267**	,411**	1	
	Sig. (2- tailed)	0,084	0,003	0,021	0		
	N	74	74	74	74	74	74
Has il T.Y	Pears on Correlatio n	,785**	,889**	,729**	,746**	,621**	1
	Sig. (2- tailed)	0	0	0	0	0	
	N	74	74	74	74	74	74

** . Correlation is s ignificant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is s ignificant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) dimana hasil pearson correlation setiap item yang di hasilkan adalah : item Y1 nilai pearson correlation = $0,785 > 0,30$, dapat di nyatakan valid ,untuk item Y2 nilai pearson correlation yang di dapatkan = $0,889 > 0,30$ yang artinya valid pada item Y3 hasil yang di dapatkan adalah = $0,729 > 0,30$ yang artinya item tersebut valid,pada item Y4 nilai yang di hasilkan = $0,746 > 0,30$ berati valid dan pada item Y5 nilai pearson correlation yang di dapatkan $0,621 > 0,30$ dapat di nyatakan valid,dari semua item yang telah di olah hasil nya terdapat bintang ** berati seluruh item pada variabel kinerja (Y) dapat di nyatakan valid atau syah.

C.Uji Reabilitas

Tabel Uji Reabilitas Variabel Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item -Total Correlatio n	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
X1.1	27,97	3,78	0,406	0,717
X1.2	27,73	3,844	0,467	0,701
X1.3	27,81	3,964	0,361	0,725
X1.4	27,7	3,691	0,582	0,677
X1.5	27,76	3,995	0,306	0,74
X1.6	27,78	3,816	0,495	0,696
X1.7	27,92	3,555	0,565	0,677

Sumber:data primer 2020

Sesuai dengan hasil uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai alfa cronbach's X1.1 adalah $0,717 > 0,60$ berarti realibel selanjutnya pada item X1.2 niali yang di hasilkan $0,701 > 0,60$ yang berarti realibel,untuk item X1.3 nilai yang di

hasilkan adalah $0,725 > 0,60$ artinya realibel, untuk item X1.4 = $0,677 > 0,60$ berarti item tersebut realibel, sementara untuk item X1.5 = $0,740 > 0,60$ dapat di nyatakan realibel, untuk item X1.6 nilai yang di hasilkan = $0,696 > 0,60$ berarti realibel dan item yang terakhir X1.7 = $0,677 > 0,60$ berarti dapat di nyatakan realibel. dari seluruh item tingkat kepercayaannya dapat di andalkan.

Tabel Uji Reabilitas Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach'
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item -Total Correlation	s Alpha if Item Deleted
X2.1	14,22	1,542	0,683	0,742
X2.2	14,16	1,809	0,411	0,859
X2.3	14,15	1,389	0,727	0,717
X2.4	14,15	1,389	0,727	0,717

Sumber : Data Primer 2020

Hasil data yang di hasilkan pada uji reabilitas pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa pada item X2.1 nilai alfa cronbach's = $0,742 > 0,60$ dapat di nyatakan realibel, untuk item X2.2 nilai alfa cronbach's = $0,859 > 0,60$ dapat di nyatakan realibel sedangkan pada item X2.3 nilai yang di hasilkan adalah $0,717 > 0,60$ berarti relibel, sedangkan pada item yang terakhir X2.4 menghasilkan nilai alfa cronbach's = $0,717 > 0,60$ dari semua item yang ada dapat di nyatakan realibel.

Item-Total Statistics				
	Scale	Scale	Corrected	Cronbach'
	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Item -Total Correlation	s Alpha if Item Deleted
Y1	18,78	1,925	0,635	0,748
Y2	18,77	1,768	0,803	0,691
Y3	18,68	2,195	0,601	0,765
Y4	18,8	2,027	0,588	0,763
Y5	19,03	2,136	0,372	0,839

Sumber : Data Primer 2020

Dari hasil item total statistic yang di dapatkan pada variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut: yang terdiri dari 5 item, untuk hasil uji pada item Y1 nilai alfa cronbach's = $0,748 > 0,60$ dapat di nyatakan realibel, untuk

hasil uji pada item Y2 = $0,691 > 0,60$ dapat juga di nyatakan realibel, sementara untuk item Y3 alfa cronbach's = $0,765 > 0,60$ dapat di nyatakan realibel, sementara untuk item Y4 nilai yang di hasilkan = $0,763 >$

$0,60$ dapat di sebut realibel dan item yang terakhir Y5 adalah nilai alfa cronbach's = $0,839 > 0,60$ yang berarti item tersebut realibel.

D. Uji T Parsial

Tabel Uji T Variabel Motivasi

Model		Uns tandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	7,777	2,207		3,524	0,001
	Motivasi X1	0,19	0,091	0,246	2,074	0,042
	Komitmen X2	0,508	0,123	0,491	4,143	0

Sumber: data Primer 2020

Pada tabel koefisien di atas dapat kita jabarkan bahwa pada kolom sig. nilai variabel motivasi (X1) = $0,042 < 0,05$ sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan maka dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat secara signifikan pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) sedangkan hasil dari uji t hitung = $2,074 > 1,993$ yang berarti bahwa dari hasil tersebut dapat di nyatakan variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). berarti dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang telah di analisis dapat di terima H1 diterima dan H0 di tolak.

Tabel Uji T Variabel Komitmen Organisasi

Model		Uns tandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	7,777	2,207		3,524	0,001
	Motivasi X1	0,19	0,091	0,246	2,074	0,042
	Komitmen X2	0,508	0,123	0,491	4,143	0

Sumber :Olah Data 2020

Pada tabel koefisien di atas yang telah di analisis dapat intepretasikan bahwa hasil uji t parsial pada variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah nilai sig. =

0,000 < 0,05 yang berarti variabel komitmen organisasi (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sesuai dengan pedoman dalam pengambilan keputusan. Sedangkan uji kedua yaitu perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel. Pada kolom di atas nilai yang di hasilkan variabel komitmen organisasi t hitung = 4,143 > 1,991 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja (Y) atau hipotesis H2 di terima dan H0 di tolak.

E. Uji F Simultan

Tabel Uji F Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,125	2	46,563	30,824	,000b
	Residual	107,253	71	1,511		
	Total	200,378	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Y
 b. Predictors : (Constant), Komitmen X2, Motivasi X1

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan dari output uji F simultan di atas maka di jabarkan bahwa nilai sig. adalah 0,000 < 0,05 sesuai dasar pedoman pengambilan keputusan maka pengaruh variabel X yaitu motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Y) berpengaruh secara signifikan atau hipotesis di terima H0 di tolak.

Selanjutnya berdasarkan uji yang kedua untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan cara mendapatkan hasil perbandingan F hitung > F tabel dari nilai yang di dapatkan pada kolom di atas adalah f hitung = 30,824 > F tabel= 3,12 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan maka terdapat hubungan positif variabel motivasi dan komitmen organisasi secara simultan (gabungan) terhadap variabel kinerja. berarti hipotesis di terima dan H0 di tolak.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil yang telah di dapatkan dalam uji analisis linier berganda

dimana nilai koefisien menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi 0,042 lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). sementara dari hasil uji T hitung dengan t tabel nilai yang di hasilkan adalah nilai t hitung sebesar 2.074 > nilai t tabel sebesar 1,993 maka dari kedua uji tersebut berdasarkan pada pedoman pengambilan keputusan maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) atau hipotesis H1 dapat di terima dan H0 di tolak.

Pada hasil penelitian ini menerangkan bahwa variabel motivasi mendapatkan nilai rata-rata jawaban responden dengan angka 4,5 dengan tingkat kepercayaan 90 % ini membuktikan bahwa hasil capaian pegawai pada satuan polisi pamong praja kota makassar terhadap motivasi sangat baik. hal ini dapat di lihat dari bagaimana semangat kerja pegawai dalam melaksanakan setiap kegiatan yang di emban dapat di pertanggungjawabkan kepada pimpinan ataupun atasannya.

b. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji T parsial pada variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) pegawai dimana hasil yang di peroleh adalah nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0,000 < 0,05 sedangkan pada perbandingan hasil t hitung dengan t tabel menghasilkan nilai 2.074 > 1,993, sesuai dengan pedoman dalam pengambilan keputusan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Dari hasil tersebut di atas dapat kita asumsikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang akan di hasilkan, sebaliknya kinerja juga akan semakin meningkat jika pegawai senangtiasa memegang teguh komitmen organisasi yang telah di sepakati sejak awal memulai kegiatan dalam organisasi, tersebut.

Kemudian dari hasil uji frekuensi pada jawaban responden pada variabel komitmen organisasi dari jumlah responden sebanyak 74 dengan menghasilkan nilai frekuensi rata-rata 4,7 atau 95 % dengan masuk kriteria yang sangat baik.hal menunjukkan bahwa komitmen organisasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja.

c.Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Dan Komitmen Organisasi (X2) secara Simultan Terhadap Variabel Kinerja (Y).

Hasil uji F simultan yang telah dilakukan melalui SPSS 22 maka variabel motivasi (X1) dan Variabel komitmen organisasi (X2) secara gabungan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (Satpol PP) kota makassar dimana hasil yang di peroleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan hasil F hitung di bandingkan F tabel $30,824 > F$ tabel= 3,12 berdasarkan yang sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan maka pengaruh variabel motivasi (X1) dan Variabel komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan.

Untuk melihat seberapa kuat hubungan variabel X motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel Y kinerja,maka melihat nilai korelasi R pada tabel model summery dengan nilai yang di hasilkan adalah 0,682 sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel X motivasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel Y yaitu:kinerja

PENUTUP

Berdasarkan pada pembahasan yang telah di kemukakan di atas untuk itu maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat di hadirkan dalam penelitian ini yaitu :

1.Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kota makassar.hasil ini dapat di asumsikan jika motivasi meningkat maka secara otomatis produktivitas kerja akan meningkat sehingga kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja (satpol PP) kota makassar juga akan meningkat.

2.Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (satpol pp) kota makassar,semakin kuat komitmen organisasi yang terbangun maka semakin kuat juga kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (satpol PP) kota makassar.hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi itu sangat penting di miliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi.

3.Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (satpol PP) .hal tersebut dapat di maknai jika motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) meningkat maka kinerja pegawai satuan polisi pamong praja (satpol PP) juga akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan di atas ,maka adapun saran-saran yang dapat di jadikan sebagai bahan rekomendasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.ada beberapa hal yang patut di jadikan sebagai indikator dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah memahami potensi yang di miliki bawahan dan memberikan ruang untuk mengembangkan karirnya serta memberikan reward bagi para pegawai yang bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

2. Untuk mencapai visi dan misi dalam sebuah organisasi maka penting langkah awal yang harus di lakukan adalah membangun komitmen organisasi sehingga pencapaian tujuan dapat terealisasikan,ini merupakan faktor penting yang mesti di jalankan sehingga nantinya tidak terjadi kesalahan dalam pengambilan kebijakan.sebagai seorang pimpinan dalam suatu instansi maka penting untuk menjadi perhatian dalam meningkatkan komitmen organisasi di dalam ruang lingkup satuan polisi pamong praja (satpol PP) kota makassar.

3. Untuk peneliti yang akan mengambil judul yang sama maka peneliti menganjurkan untuk

menambah variabel atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, IV*(1), 1-26.
- Aji, A. R. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2003). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asral Firdaus, R. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat*. Pasundan: repository@unpas.ac.id.
- Darmawan, R. (2015). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kota Palu. *e-journal Katalogis, III*(5), 205-214.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip, 4*(2).
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Jakarta: Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV Andi.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Dan Aplikasinya Edisi Pertama*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen Organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma, I*(3), 402-419.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan*

- pertama*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, III(1), 1-9.
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, XI(2), 54-74.
- Oksowela, T. (2012). *Tesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung*. Lampung: Digital Repository UNILA.
- P Robbins, S., & Timothy A. (2013). *Organizational Behavior 15th*. New Jersey: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Pendidikan2, D. (2020, Januari 29). *Komitmen Organisasi*. Retrieved from https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator_Komitmen_Organisasi
- Pratiwi, P. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Anugrah Utama Lestari (AUL) Bandung*. Pasundan: Repository Univ. Pasundan.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawitasari, S. Y. (2011). Analisis SWOT Sebagai Dasar Perumusan Strategi Pemasaran Berdaya Saing. *Jurnal Undip*.
- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Thesis Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen Organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.
- Ramadona, R. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT X Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Repository Univ. Darmajaya.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *e-journal IBM ASMI*, 1-32
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsono, & Dwiantara, L. (2013). *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Suhendra. (2015). *Analisis dan perancangan sistem informasi akuntansi penerimaan dan pengeluaran kas pada Business Centre UIN Malang*. Malang: thesis UIN Malang.
- Tanuwiwowo, M., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. *jurnal AGORA*, III(2), 60-69.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019, Juli). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, II(2), 18-30

Wibowo, A. H. (2018, Februari 18). *www.dictio.id*. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/bagaimana-pengaruh-komunikasi-terhadap-kinerja-karyawan/16227>