

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN DI KECAMATAN BONTOHARU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Mawardi Patta^{*1}, Ahmad Firman², Mustaking³

^{*1}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}mawardip@gmail.com , ²a_firman25@yahoo.com , ³takimmuhlab@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 46 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik dan analisis jalur.

Hasil analisis dalam uji T_{test} menunjukkan bahwa komitmen organisasi 0.003, beban kerja 0.031 dan motivasi kerja 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa komitmen organisasi, beban kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 57,3%. Sisanya dengan hasil 42,7% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and workload on performance through the work motivation of the Kelurahan office employees in Bontoharu District, Selayar Islands Regency. The data collection method was carried out through a questionnaire distributed to the employees of the Kelurahan office in Bontoharu District, Selayar Islands Regency, totaling 46 respondents using saturated sampling techniques. The data obtained were then processed using the SPSS version 23 tool.

This analysis included validity tests, reliability tests, statistical tests and path analysis. The results of the analysis in the Ttest test show that organizational commitment is worth 0.003, workload is 0.031 and work motivation is 0.000. Therefore, it can be concluded that the three variables have a positive and significant effect on employee performance. In the coefficient of determination (R^2) test, it is known that organizational

commitment, workload and work motivation affect employee performance by 57.3%, while the remaining 42.7% is influenced by other variables not included in this study.

The results also concluded that organizational commitment has no effect on employee work motivation. Workload affects employee work motivation. Organizational commitment affects employee performance. Workload affects employee performance. Work motivation affects employee performance. Organizational commitment has no effect on employee performance through work motivation. Workload affects employee performance through work motivation. Keywords: Organizational commitment, workload, work motivation and employee performance

Keywords : Organizational Commitment, Workload, Work Motivation And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja yang dimiliki pegawai adalah keunggulan kompetitif dalam organisasi. Kinerja kerja sangat tergantung dari sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik (Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantlyo 2012). Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mendukung kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota, kesiapan sumber daya aparatur sangat diharapkan. Penelitian ini ditemukan beberapa masalah yang berkaitan sumber daya aparatur kantor kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar adalah kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya komitmen organisasi, beban kerja yang diberikan dan motivasi kerja pegawai. Robbins (2013:116) menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu sampai dimana pegawai loyal dalam organisasi. Temuan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi. Dimana salah satu pegawai tidak dilibatkan dari berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan yang menyebabkan rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi rendah. Disisi lain masih ada beberapa pegawai yang sering malas-malasan dalam bekerja khususnya dalam melayani masyarakat, bolos maupun tidak masuk kerja. Inilah salah menjadi penilaian masyarakat atas komitmen yang ditunjukkan pegawai Kantor Kelurahan Putabangun dan Bontobangun Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar, yang belum dinilai baik.

Selain komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013), beban kerja adalah keinginan untuk menguraikan bagian-bagian dan target dari jumlah pekerjaan dalam satuan waktu dan satuan hasil. Adapun beban kerja pegawai pada kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Bontoharu terdapat beberapa masalah dari beban kerja yang didapat pegawai yaitu: (1) pembagian beban kerja yang tidak merata bahkan ada pegawai yang beban kerjanya kurang yang menyebabkan kerja pegawai menjadi menurun karena banyak waktu efektif kerja yang terlewatkan disaat orang lain sibuk bekerja. Adapun jam kerja adalah pukul 08.00-16.00 (dimana efektifnya perhari adalah delapan jam). (2) Adanya pegawai yang sibuk dan ada pegawai yang hampir tidak mendapatkan beban kerja padahal diinstansi ini sarat dengan sumber daya manusia seperti dalam pelayanan kepada masyarakat, contoh adanya pegawai yang diberikan beban kerja sedikit tetapi belum dapat menyelesaikan

tugasnya dengan baik dan tepat pada waktunya seperti menanggapi keluhan terhadap layanan masyarakat, dan dalam membuat laporan-laporan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu selalu ada keterlambatan untuk menyelesaikannya.

Masalah lain yang muncul dari kinerja pegawai adalah berkaitan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2013:219) mengemukakan bahwa motivasi adalah penggerak untuk menciptakan semangat kerja, agar individu siap bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya dalam mencapai kepuasan. Motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya absensi dan hukuman untuk pegawai yang alfa atau yang tidak masuk kerja tanpa izin. Hal ini mengakibatkan motivasi kerja akan menurun. Padahal jika ada sistem absensi dan pemberian hukuman seperti potongan tunjangan bagi yang tidak masuk kerja pegawai justru menjadi rajin. Motivasi pribadi pegawai juga menjadi factor yang sangat menentukan capaian kinerja dan pada akhirnya akumulasi motivasi secara pribadi akan mendorong tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan Hidayat&Latief (2018)

Berdasarkan data dan fenomena tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survei terdiri data primer dan data sekunder. Data primer adalah data diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, dan diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sedangkan Data Sekunder adalah data diperoleh dari studi dokumentasi, seperti dari buku, jurnal-jurnal penelitian, makalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi adalah sesuatu yang ditentukan penelitian untuk dipelajari untuk menarik kesimpulannya sebagai bentuk suatu kesatuan atau keseluruhan individu dari wilayah tertentu dengan memiliki karakteristik dan kualitas tertentu. Sampel dari penelitian adalah Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Tidak Tetap yang bekerja pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Jumlah sampel yang diambil yang sesuai kriteria yang sudah ditetapkan berjumlah 46 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Instrumen penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan regresi linier berganda, Uji t (Uji parsial), Uji F (Uji Simultan) dan Uji Keefisien Determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian Uji t Substruktur Pertama

Tabel 1. Uji Pengaruh Individual (uji t) Substruktur Pertama

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.52	4.653		6.560	.000		
Komitmen Organisasi (X1)	.113	.110	.149	1.027	.310	.963	1.039
Beban Kerja (X2)	.241	.114	.305	2.106	.041	.963	1.039

a. Dependen Variabel: Motivasi Kerja (Z)

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan model regresi untuk komitmen organisasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

$$Z = 0.149X_1 + 0.305X_2$$

Dari persamaan regresi, menunjukkan variable komitmen organisasi dan beban kerja punya arah koefisien regresi positif atau berbanding lurus untuk motivasi kerja, menunjukkan variable komitmen organisasi dan beban kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Tabel 2. Uji Pengaruh Individual (uji t) Substruktur Kedua

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beda			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.717	6.686		1.154	.255		
Komitmen Organisasi (X1)	.351	.113	.323	3.103	.003	.940	1.064
Beban Kerja (X2)	.272	.122	.241	2.229	.031	.873	1.146
Motivasi Kerja (Z)	.696	.155	.487	4.494	.000	.867	1.153

a. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2020

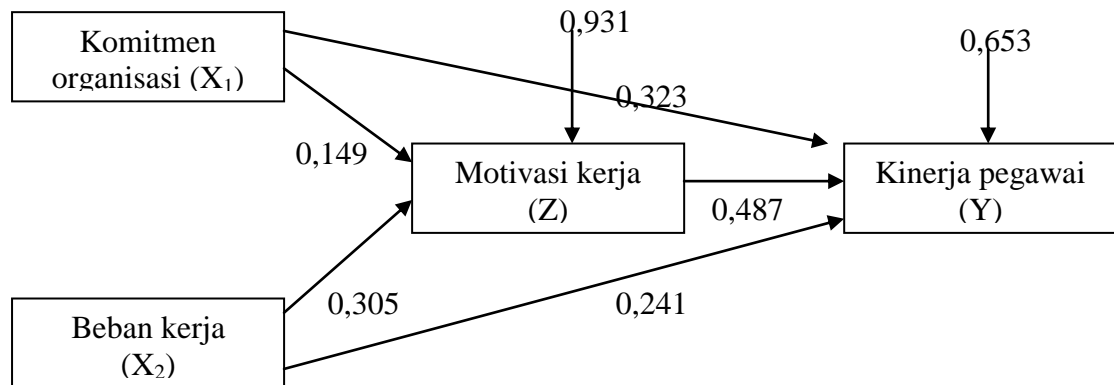
Model regresi berganda untuk kinerja dari komitmen organisasi, beban kerja dan motivasi kerja sebagai berikut:

$$Y = 0.323X_1 + 0.241X_2 + 0.487Z$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variable komitmen organisasi beban kerja dan motivasi kerja punya arah koefisien regresi yang positif atau berbanding

lurus terhadap kinerja pegawai, menunjukkan variable komitmen organisasi, beban kerja dan motivasi kerja akan menghasilkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari pengujian diatas, persamaan jalur regresi model 1 dan 2 diperoleh diagram jalur model analisis:



Gambar 1. Model Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	779.098	3	259.699	18.751	.000 ^a
Residual	581.706	42	13.850		
Total	1360.804	45			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Komitmen Organisasi (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah, 2020

Dari hasil uji anova, diketahui nilai F_{hitung} adalah 18,751, dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,83. Karena nilai F_{hitung} (18,751) > F_{tabel} (2,83), disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja di Kantor Kelurahan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar digunakan koefisien determinasi (*R Square*). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.542	3.722	1.759

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Komitmen Organisasi (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber; data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui besarnya koefisien determiniasi (*R Square*) sebesar 0.573. Hasil tersebut diartikan bahwa 57,3% besarnya kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh ketiga variabel independen terdiri dari komitmen organisasi, beban kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 42,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini akan dibahas secara mendetail seperti berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kesatu, ternyata tidak terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap motivasi kerja Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 1.027 dengan signifikansi 0,310. Hal ini mengindikasikan jikalau komitmen organisasi yang diberikan kurang baik maka rasa memiliki pegawai terhadap organisasi kurang baik pula. Pegawai tidak terlibat ketika ada kebijakan dan pengambilan keputusan yang berakibat pada rendahnya kesadaran pegawai rasa ikut memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar selalu melakukan usaha pemotivasian kepada para pegawai. Karena yang diharapkan bahwa pegawai mengarahkan keinginannya, kebutuhan dan pengalamannya yang lalu dalam membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama organisasi berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk bias bekerja sama dan berprestasi dengan baik, seorang pegawai harus memegang komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi berbagai sikap agar organisasi berfungsi dengan baik. Komitmen organisasi lahir mana kala harapan kerja dipenuhi organisasi.

Selain komitmen organisasi Kantor Lurah di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar adalah instansi pemerintah yang merupakan bagian wilayah dari kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan khususnya pelayanan kepada masyarakat juga sangat diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Jika pegawai termotivasi untuk bekerja maka hal tersebut akan mendukung tercapai tujuan dari organisasi. Berdasarkan hasil penelitian maka ada beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti kegiatan yang dilakukan seperti tidak mengikuti rapat sosialisasi dengan masyarakat, kurang antusias mengikuti ujian kenaikan pangkat dan jabatan, lambat menyelesaikan pekerjaan dan tidak masuk kerja.

Penelitian sejalan dengan penelitian Siti Aisyah. (2015) yang menjelaskan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, terdapat pengaruh dari variabel beban kerja terhadap motivasi kerja Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung 2,106 dengan signifikansi 0.041.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dicapai pegawai untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diterima. Sedangkan beban kerja adalah rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi. Beban kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tanggung jawab akan merasa terdorong bekerja dengan maksimal apabila disertai tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar lebih memonitoring jam kerja para pegawai sehingga memaksimalkan waktu kerja dengan baik. Dimana dengan memaksimalkan waktu kerja yang baik mampu menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan tugas dan kewajibannya, dan tidak akan terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan.

Hasil penelitian sejalan hasil penelitian sebelumnya dari Ulfatun Ni'mah, dan Siswanto, (2016) menunjukkan adanya pengaruh beban kerja melalui variabel motivasi meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung 3.103 dengan signifikansi 0.003. Sehingga $(0,003) < (0,05)$, dimana H_1 diterima dan H_0 ditolak. Ini sesuai teori Robbins (2013: 116) komitmen organisasi merupakan batas tingkat mana seseorang pegawai mendukung organisasi dengan tujuan dan berniat mendukung keanggotaan organisasi. Supaya pegawai mampu bekerja secara baik, maka semaksimal mungkin pegawai diberi kepercayaan dalam membuktikan kesetiawaan pegawai pada organisasi.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan, ada pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini karena komitmen bagian dari sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhartian mereka kepada kesuksesan dan keberhasilan organisasi. Komitmen muncul dari sikap yang berbeda-beda, dan tiap-tiap individu bisa merasakan komitmen berbeda pada organisasi, pekerjaan atasan dan terhadap organisasi.

Soekidjan, (2014) keinginan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkreasi dan memiliki keinginan yang kuat agar tetap bertahan pada organisasi. Kemauan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kalau pegawai merasa sikap dan nilai yang dipercaya searah dengan nilai-nilai yang ditentukan pada organisasi maka akan mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, ini penting sebagai upaya peningkatan kinerja.

Komitmen yang tinggi dari pegawai akan tercapai jika pegawai dilibatkan pada segala macam permasalahan dari organisasi. Pegawai yang mempunyai keterlibatan

tinggi dengan organisasi, maka tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi dimana seorang pegawai bekerja.

Hasil penelitian sejalan dari hasil penelitian Riris anggung cahyani, et al, 2020 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada PDAM Salatiga.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, ada pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung 2,229 dengan signifikansi 0,031. Dimana $(0,031) < (0,05)$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja adalah bagian kriteria utama yang harus diperhatikan pada organisasi dalam upaya peningkatan kinerja. Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar merasakan beban kerja cukup dengan tugas yang tidak terlalu mendesak. Bahkan tugas-tugas tersebut sesuai target karena adanya keseimbangan antara tugas yang dibebankan pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar.

Jika beban kerja terus menerus bertambah maka pembagaian beban kerja akan meningkat dimana akan mengakibatkan kinerja menurun. Kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar dapat meningkatkan ketika beban kerja terpenuhi, jika target yang harus dicapai, kondisi dan standar pekerjaan.

Target pekerjaan harus sama dan seimbang dengan kemampuan serta kapasitas pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Kondisi pekerjaan meliputi seperti falsafah yang dimiliki individu tentang kondisi pekerjaannya, seperti mengambil keputusan dengan cepat dan tepat serta mengatasi keluhan masyarakat yang tidak terjadwal. Standar pekerjaan yang merupakan kesan tersendiri dari pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dinanti Silvia, 2017 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis kelima, ada pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung 4.494 dengan signifikansi 0.000. Dimana $(0,000) < (0,05)$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai teori Robbins, *et al* (2014) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang disesuaikan kemampuan, untuk memenuhi kebutuhan individual dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut, seseorang termotivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan maksimal.

Motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melaksanakan kegiatan demi tercapainya tujuan. Jika seseorang mempunyai motivasi untuk melaksanakan sesuatu maka ia akan berusaha dengan potensi yang dimilikinya untuk merealisasikan tujuan. Olehnya itu motivasi inilah akan mempengaruhi kinerja pegawai, jika seorang pegawai punya motivasi yang tinggi untuk bekerja maka akan melahirkan kinerja yang optimal.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki motivasi kerja yang baik, walaupun dalam kenyataannya masih terlihat adanya sebagian pegawai yang hadir sebatas bercerita, main game, dan ada beberapa pegawai mempunyai beban kerja besar.

Hasil penelitian sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thomas Aquino Yoga Poerwandani, 2017 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Operator Warnet Merapi Online Grup Yogyakarta.

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh langsung 0,351 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0,113 \times 0,696 = 0,078)$ dengan total pengaruh $0,351 + 0,078 = 0,429$. Oleh karena nilai t hitung Oleh karena nilai t hitung = 0,323 lebih kecil dari t tabel = 1,658 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel $(0,323 > 1,658)$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Hasil analisis menggambarkan para pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar kurang mengakui dirinya bagian dari organisasi dimana dia bekerja sehingga kinerja yang didapatkan kurang optimal. Dimana pegawai kurang mematuhi nilai-nilai yang ada diorganisasi. Ketidakcocokan dengan nilai-nilai yang dipegang pegawai dari organisasi tempat bekerja menjadikan pegawai punya prestasi kerja yang kurang baik dalam bekerja dengan kurang aktif dalam kegiatan organisasi, hal inilah yang membuat pegawai ragu-ragu menyelesaikan sisa karirnya, dengan komitmen yang kurang kuat pegawai setengah-setengah dalam terlibat aktif pada setiap kegiatan organisasi. Dilain sisi penelitian ini juga mendapatkan dimana komitmen tidak dapat secara langsung meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Penelitian sejalan dengan penelitian Fererius Hetlan Muhyadin (2019). yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung 0,272 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung yaitu $(0,241 \times 0,696) = 0,167$ dengan total pengaruh $0,272 + 0,167 = 0,439$. Oleh karena nilai t hitung = 1,884 lebih besar dari t tabel = 1,658 disimpulkan ada pengaruh mediasi, dimana nilai t hitung lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel $(1,884 > 1,658)$. Hal ini menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Beban kerja yang sesuai tugas pokok dan fungsi akan mampu merangsangkan motivasi seseorang untuk bekerja. Kalau pegawai termotivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Setiap pegawai memiliki kinerja yang baik kalau selalu termotivasi dengan baik pula, namun hal itu tidak bias terlaksanakan dengan maksimal kalau pegawai punya beban kerja yang tinggi (*Over capacity*) karena hal ini bias berpengaruh dengan kondisi fisik dan psikis dari pegawai.

Disisi lain beban kerja tidak hanya dapat merangsangkan motivasi kerja pegawai, tetapi dapat pula meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Olehnya itu dengan argumentasi bahwa mental, dan paradigma berfikir pegawai yang mengharapkan pekerjaan tetap yang santai dan tidak ada target yang menjadi beban terhadap pelaksanaan pekerjaan. Ketika diberikan beban kerja seperti bentuk target kerja yang harus dicapai, motivasi kerja akan meningkat. Beban kerja yang ideal sesuai dengan fungsinya akan dapat mengarahkan kinerja pegawai secara langsung. Di Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar pembagian kerja dan

motivasi belum terlaksana dengan baik sehingga kinerjanya belum maksimal. Dimana pimpinan dalam hal lurah cenderung melihat faktor apa saja yang akan memotivasi pegawai dengan tidak membebani pegawai pada tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh organisasi, agar tujuan organisasi bias tercapai dengan kinerja yang baik pada setiap pegawai.

Untuk mencapai tujuan pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar telah diadakan evaluasi dengan terus menerus serta memantau beban kerja pegawai untuk tetap berada dengan batas yang wajar yang sesuai tugas yang telah diberikan. Beban kerja normal mampu mempertahankan kinerja pegawai, karena pegawai merasa nyaman dan tidak mengalami stres untuk bekerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan khususnya faktor eksternal baik berupa tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur, dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dan mampu bertanggungjawab pada pekerjaan yang dibebankan.

Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar, secara teknis punya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan menyesuaikan kondisi yang dihadapi ditempat kerja. Faktor internal dalam beban kerja adalah mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain. Hal ini berdampak tidak baik terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka yang harus dilakukan memilih dan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ezky Tiyasiningsih, et.al. 2016, menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmne organsasi tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerjra. Ini dapat dilihat dengan nilai koefisien regresi (beta) pada variable komitmen organisasi sebesar 0.113 dengan signifikansi= 0.310 > 0,05. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mohamad Rizal Nur Irawan, (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap kinerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (beta) pada variabel beban kerja sebesar 0.241 dengan signifikansi= 0.041 < 0.05
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien regresi (beta) pada variable komitmen organisasi sebesar 0.351 dengan signifikansi= 0.003 < 0.05
4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (beta) pada variable beban kerja sebesar 0.272 dengan signifikansi= 0.031 < 0.05
5. Motvasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefesien regresi (beta) pada variable motivasi kerja sebesar 0.696 dengan signifikansi 0.000 < 0.05
6. Komitmen kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable mediasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 0.032 < 1.658. Penelitian ini didukung penelitian Fererius Hetlan Muhyadin

(2019), yang menunjukkan bahwa Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable mediasi. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $1.884 > 1.658$.

DAFTAR PUSTAKA

Dinanti Silvia. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri/Niaga/Hi/Tipikor Semarang. Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Ezky Tiyasiningsih, et.al. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekanbaru. Conference on Management and Behavioral Studies* Universitas Tarumanagara. ISSN NO: 2541-3400, e-ISSN NO: 2541-2850

Fereries Hetlan Muhyadin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta). Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantlyo, (2012), Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo, Skripsi, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Robbins, S, P. , & Judge, TA. (2013). *Perilaku organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta

Riris anggung cahyani, et. al. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1 Januari 2020.

Sunyoto, Suyanto (2011). *Analisis regresi untuk uji hipotesis*, Yogyakarta. Caps

Siti Aisyah, (2015). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera. Jurnal DIVERSITA Volume 1, Nomor 1, Juli 2015

Soekidjan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Thomas Aquino Yoga Poerwandani, (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Skripsi Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Ulfatun Ni'mah, et. al, (2016). Beban kerja karyawan perbankan, implikasinya terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. *Journal of Business and Banking*. STIE Perbanas ISSN 2088-7841 Volume 6 Number 2