

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA LINGKUNGAN WILAYAH VII MAKASSAR

Agnes Chrismawaty La'lang^{*1}, Muhammad Idris², Reynilda³

^{*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}agnesclalang@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial variabel Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, (2) pengaruh secara simultan variabel Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Penentuan sampel menggunakan sampel yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial, Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) secara simultan, Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Variabel komitmen berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Kata kunci : Komitmen, Motivasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of Commitment, Motivation, and Leadership variables on Employee Performance, (2) The simultaneous influence of Commitment, Motivation, and Leadership variables on Employee Performance, (3) The most dominant variable that influences the Employee Performance at the Forest Area Conservation and Environmental Management Agency (BPKHTL) Region VII Makassar.

This research was conducted at the Forest Area Conservation and Environmental Management Agency (BPKHTL) Region VII Makassar. The sample was determined using a sample of 50 employees. The data used in this study were quantitative and qualitative.

The results of the study conclude that (1) Partially, Commitment, Motivation, and Leadership have a positive and significant influence on Employee Performance (2) Simultaneously, Commitment, Motivation, and Leadership have a positive and significant influence on Employee Performance, (3) The Commitment variable has a dominant influence on the Employee Performance at the Forest Area Conservation and Environmental Management Agency (BPKHTL) Region VII Makassar.

Keywords : *Commitment, Motivation, Leadership and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi

menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga banyak dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak dan atau berperilaku dengan cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2005) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kepemimpinan anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2010).

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana memotivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya.

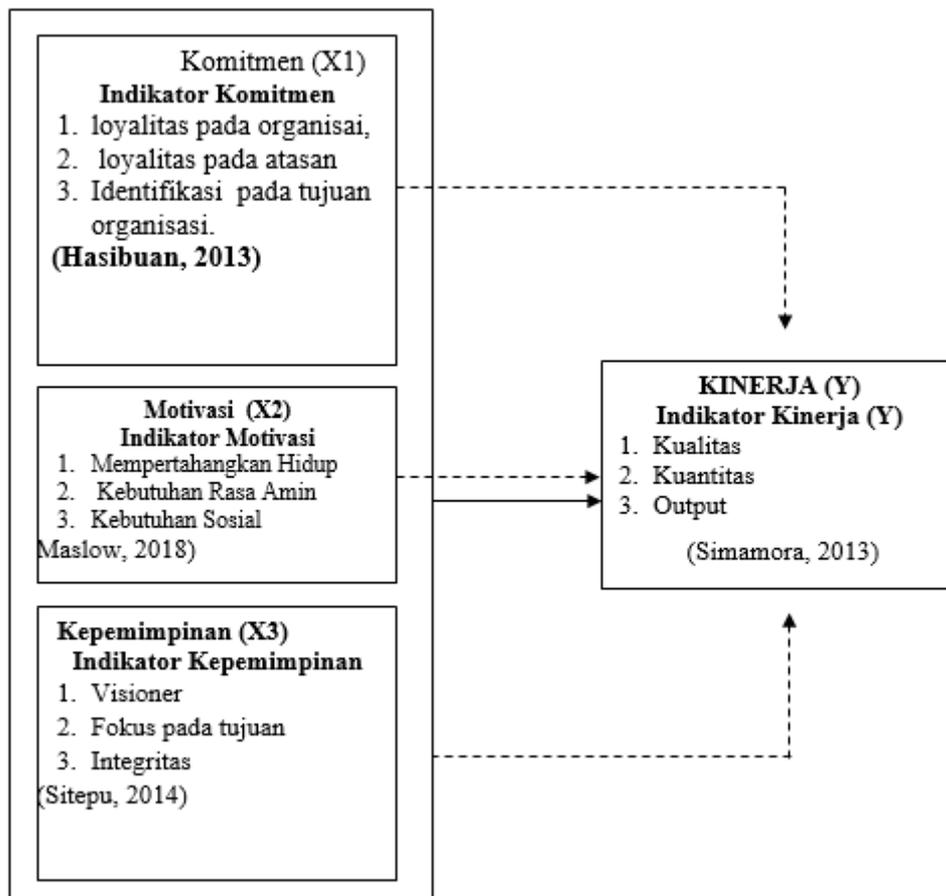
Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise*, *power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi

(perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua *resources* yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Berdasarkan fakta empiris pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dengan masih adanya beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini kemampuan dan keterampilan beberapa pegawai masih tergolong rendah sehingga mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

2. Diduga bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
3. Diduga bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
4. Diduga bahwa Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar
5. Diduga bahwa Variabel Komitmen paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kasiram dalam Sujarweni (2018), “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar dengan pertimbangan memudahkan proses pengambilan datanya mengingat tempat tersebut adalah tempat penulis bekerja sehingga data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan yaitu mulai bulan Januari s/d Februari 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, semua populasi di jadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), dan wawancara. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala Likert. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin Likert scale.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2020). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2020). Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2021), validitas berhubungan dengan suatu peuba hmengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Menurut Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan memiliki nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap Valid. Untuk melihat validitas suatu pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 50 orang pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen (X₁)			
X _{1.1}	0.674	0,278	Valid
X _{1.2}	0.761	0,278	Valid
X _{1.3}	0.699	0,278	Valid
X _{1.4}	0.721	0,278	Valid
X _{1.5}	0.589	0,278	Valid
Motivasi(X₂)			
X _{2.1}	0.743	0,278	Valid
X _{2.2}	0.797	0,278	Valid
X _{2.3}	0.763	0,278	Valid
X _{2.4}	0.767	0,278	Valid
X _{2.5}	0.781	0,278	Valid
Kepemimpinan (X₃)			
X _{3.1}	0.733	0,278	Valid
X _{3.2}	0.676	0,278	Valid
X _{3.3}	0.668	0,278	Valid
X _{3.4}	0.742	0,278	Valid
X _{3.5}	0.702	0,278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0.722	0,278	Valid
Y ₂	0.746	0,278	Valid
Y ₃	0.647	0,278	Valid
Y ₄	0.721	0,278	Valid
Y ₅	0.752	0,278	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang terdapat di dalam angket penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang layak untuk dijadikan dasar dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai di atas 0,60 mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap valid jika memberikan nilai koefisien reliabilitas “CronbachAlpha” $>$ 0.60. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Komitmen (X ₁)	0.724	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0.826	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	0.734	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.765	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai “Crombach’s Alpha” keempat variabel tersebut berada pada tingkat “Crombach’s Alpha” moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Komitmen (X1), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X3), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dapat pada tabel hasil olah data SPSS berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.035	1.969		0.018	0.986
	Total_X1	0.448	0.106	0.415	4.228	0.000
	Total_X2	0.206	0.088	0.224	2.342	0.024
	Total_X3	0.385	0.105	0.371	3.681	0.001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,035 + 0,448 X_1 + 0,206 X_2 + 0,385 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,035. Artinya jika variabel komitmen (X₁), motivasi (X₂) dan kepemimpinan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,035.
2. Variabel Komitmen (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,448. Komitmen (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,448.
3. Variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,206. Artinya Motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,206.
4. Variabel Kepemimpinan(X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,385. Artinya Kepemimpinan(X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,385.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau Uji Parsial ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap Variabel terikat atau variabel dependent (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel independent. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 3 di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Komitmen (X₁) mempunyai hubungan positif atau searah, Hasil pengujian Komitmen (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,228 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,228 > 2,011 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Komitmen (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
2. Hasil pengujian Motivasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,342 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,342 > 2,011 dan nilai signifikansi 0,024 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
3. Hasil pengujian Kepemimpinan (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,681 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,681 > 2,011 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan

bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilihat pada nilai F test. Nilai F pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05, apabila nilai $F < 0,05$ maka memenuhi ketentuan “*goodness of fit model*”, sedangkan apabila nilai signifikansi menggunakan uji F hitung dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.119	3	35.706	44.033	0.000 ^b
	Residual	37.301	46	0.811		
	Total	144.420	49			
a. Dependent Variable: Total_Y						
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						
Sumber : Hasil Olah Data, 2024						

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 44.033 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $24.593 > f_{tabel}$ sebesar 2,57 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat diatarik kesimpulan bahwa secara simultan Komitmen (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Uji β merupakan salah satu pengujian untuk mengetahui variabel yang mana diantara 3 variabel Independent yang meliputi variabel Komitmen (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Variabel	Beta	Signifikansi
Komitmen (X_1)	0.415	0.000
Motivasi (X_2)	0.224	0.024
Kepemimpinan (X_3)	0,371	0.001

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar adalah variabel komitmen (X_1) dengan nilai beta sebesar 0.415, kemudian variabel

kepemimpinan (X3) dengan nilai 0,371, dan variabel terendah adalah variabel motivasi (X2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.224.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien R Square dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.861 ^a	0.742	0.725	0.900
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan R Square sebesar 0,742 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 74,2 %. Sisanya sebesar 25,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai (X1)

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t, menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Semakin baik Komitmen seorang pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} (4,228) > t_{tabel} (2,011)$ dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Taufik, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (X2)

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} ($2,342$) $>$ t_{tabel} ($2,011$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sebaliknya motivasi kerja pegawai yang kurang akan menghambat proses percepatan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Penelitian ini diperkuat dengan tanggapan responden terkait Motivasi kerja Pegawai, rata-rata responden menyatakan Setuju dan menyatakan Sangat Setuju bahwa motivasi sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, motivasi kerja dapat mendorong pegawai berpikir cerdas dan kreatif dalam memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat dipandang sebagai dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hidayat, lutfi Fauzi, 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Sensus Pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan etos kerja dan kinerja dalam keadaan baik dan motivasi, budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan adapun secara serempak motivasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Wiajayanti, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kabupaten Kudus, secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus. Hasil perhitungan regresi linier diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Bahwa variabel kepemimpinan (Xi), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Organisasi Dinas Pendidikan.

Penelitian ini berbeda dan Tidak Sejalan dengan hasil penelitian Hafulyon, Muhammad Deni Putara,dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. Secara Simultan motivasi, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (X3)

Berdasarkan hasil uji t variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Hal ini dapat dilihat dari hasil t_{hitung} ($3,681$) $>$ t_{tabel} ($2,011$) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Hasil penelitian ini Sejalan Teori Robbins dan Judge (2019) mendefenisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Siti Syuhra, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini dilaksanakan pada sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebanyak 277 orang guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik Slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,035 artinya jika nilai variabel bebas (komitmen, motivasi, dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,035.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $24.593 > F_{tabel} 2,57$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan Teori Robbins dan Judge (2019) mendefenisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Lanjut Menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi dan Sejalan Teori Motivasi kerja oleh Ardiana (2017) yang menyatakan

bahwa Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, lanjut Farida (2016) menyatakan Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

Hasil ini sejalan dengan penelitian Wahyu Fadila, 2021. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dengan mengambil 46 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Komitmen Pegawai. Hal ini dapat dilihat nilai Beta sebesar 0.415 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dimana Komitmen merupakan kondisi dinamis yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Kompensasi merupakan aspek tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai dalam memberikan kecenderungan pegawai. Kompensasi adalah suatu keadaan dimana pegawai memutuskan apakah bekerja dengan baik atau tidak serta berpihak, dan bersama-sama mewujudkan visi misi dan keinginan untuk tetap bertahan menjadi pegawai dalam suatu instansi tersebut atau tidak.

Hasil penelitian ini Sejalan dengan hasil penelitian Wahyu Fadila, 2021. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dengan mengambil 46 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar, secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan

Kuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa

1. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar
4. Komitmen, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar dan Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Komitmen Pada Pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Agusalim. (2020). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Alimin. (2015). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya*. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Aulya, I. N., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE TRANSFORMATIONAL HEAD OF MADRASAH, DISCIPLINE WORK, AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE TEACHER AT MAN 2 POLEWALI MANDAR. *Proceeding of research and civil society Desemination*, 1(1), 51-64.
- Erlina Wati Malau, Basri Rakhman, & Ahmad Firman. (2023). Pengaruh Penempatan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 150–163. Retrieved from <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/article/view/21>

- Gulick, Johson. (2015). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Jakson, F. Cardoso. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofsset. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. (2016). *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama-Bandung.
- Maslow, Husein. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mokoagouw, Z. E. Y., Rakhman, B., & Firman, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(2), 12-25.
- Muksanuddin. (2019). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Mulawarman. (2016). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kepemimpinan dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Nelson, Neil. (2017). "Human Resource Management In Strenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Robins. (2015). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ruky, Ahmad. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful. (2019). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2015). "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, YKPN, Yogyakarta.

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.

Sitepu. (2016). "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.

Wendith, David., dkk. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta.

Widya, Puspitas. (2018). *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kepemimpinan*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.