

PENGARUH KOMITMEN, SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TIM GUGUS TUGAS KABUPATEN LAYAK ANAK (KLA) DI KABUPATEN MAMUJU PROVINSI SULAWESI BARAT

Mujahidah^{*1}, Irwan², 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}idhagusti8@gmail.com, ²irwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³reynilda@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh komitmen, sumber daya manusia dan motivasi secara partial terhadap kinerja tim gugus tugas kabupaten layak anak (KLA), menguji dan menganalisis pengaruh komitmen, sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja tim gugus tugas kabupaten layak anak (KLA), menguji dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja tim gugus tugas kabupaten layak anak di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2023 hingga bulan Mei 2023. Populasi penelitian adalah Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak di Kabupaten Mamuju. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan cara Total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Komitmen, sumber daya manusia dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak dengan $t_{hitung} = 3.057; 2.908; 3.850 > t_{tabel} = 1.67528$, (2) secara simultan variabel Komitmen, sumber daya manusia dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas dimana $F_{hitung} = 74.097 > F_{tabel} = 2.79$ (3) Komitmen memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak dilihat dari nilai Beta yang cukup kuat yaitu 0,400 (40 %).

Kata kunci: Komitmen, Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak (KLA)

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of commitment, human resources and motivation partially on the performance of the child-friendly district task force team (KLA), test and analyze the effect of commitment, human resources and motivation simultaneously on the performance of the child-friendly district task force team (KLA), test and analyze variables that have a dominant influence on the performance of the child-friendly district task force team in Mamuju District Province Sulawesi Barat.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Provincial Government of West Sulawesi. The time of the research was conducted from April 2023 to May 2023. The research population was the Child-Friendly District Task Force Team in Mamuju District. Determination of the sample in this study by means of total sampling with a total sample of 55 people.

The test results show that (1) partially the variables Commitment, human resources and Motivation have a significant positive effect on the Performance of the Child-Friendly District Task Force Team Performance with $t_{count} = 3.057; 2.908; 3.850 > t_{table} = 1.67528$, (2) simultaneously the variable Commitment, source human resources and motivation have a positive effect on the Performance of the Task Force Team where $F_{count} = 74.097 > F_{table} = 2.79$ (3) Commitment has a dominant influence on the Performance of the Task Force Team in Child-Friendly Districts seen from a fairly strong Beta value of 0.400 (40%).

Keywords: Commitment, Human Resources, Motivation, Performance of the Child Friendly District Task Force Team (KLA)

PENDAHULUAN

Dunia saat ini sudah bergerak sangat maju. Setiap bangsa kini berlomba-lomba menyiapkan dunia yang lebih baik bagi masa depan warganya dan juga bagi kepentingan bersama umat manusia. Bumi ini hanya satu, sementara perilaku yang tidak menghargai tempat tinggal bersama adalah pelanggaran moralitas yang berpegang kepada norma-norma hak asasi manusia sebagai pedomannya, lebih khusus lagi kepada pengakuan dan penerapan hak anak sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari hak asasi manusia (Yuliana, 2022).

Mengingat keterlibatan Indonesia yang sudah sangat awal dan begitu intens tentang pemenuhan hak anak melalui KHA, dan mengingat Dunia Layak Anak merupakan komitmen global, maka Pemerintah Indonesia segera memberikan tanggapan positif terhadap rekomendasi Majelis Umum PBB tahun 2002 tersebut. Keikutsertaan Indonesia dalam komitmen Dunia Layak Anak merupakan bagian tujuan Indonesia sebagaimana terumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (Yuliana, 2022).

Dalam perkembangannya, antusiasme terhadap pengembangan Kabupaten/ Kota Layak Anak terus berkembang dari tahun ke tahun. Semula hanya beberapa kabupaten/kota yang tergerak dan terlibat. Namun seiring dengan waktu, muncul kebutuhan dan inisiatif dari kabupaten/kota untuk ikut membangun dunia yang layak anak tersebut di daerahnya. Untuk menjawab tingginya antusiasme Pemerintah Daerah dan tantangan perubahan jaman yang berdampak serius terhadap anak, maka dirasakan mendesak untuk menyusun Kebijakan Pengembangan Kabupaten/Kota Layak Anak (KLA) (Yuliana, 2022).

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat Implementasi Program Kota Layak Anak ini dengan 6 faktor yang ditemukan di lapangan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu faktor sumber daya, faktor komitmen pemimpin dan pelaksana kebijakan, faktor komunikasi, faktor masyarakat dan faktor dunia usaha (Yuliana, 2022).

Sebuah penelitian terhadap 27 studi menyatakan bahwa hubungan komitmen dan kinerja paling kuat terjadi pada para pekerja baru dan lebih lemah pada pekerja berpengalaman. Bila pekerja merasa pihak pemberi kerja kurang berkomitmen dan gagal memenuhi janjinya, atau ada pengurangan dalam komitmen tersebut, maka akan berujung pada level kinerja kreatif yang lebih rendah (RAfidah, 2018).

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi (Pambudi, 2005).

Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2004:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil

yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena adanya rasa memiliki (Doelhadi, 2001:31). Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mampu melakukan hal seperti yang disebutkan diatas.

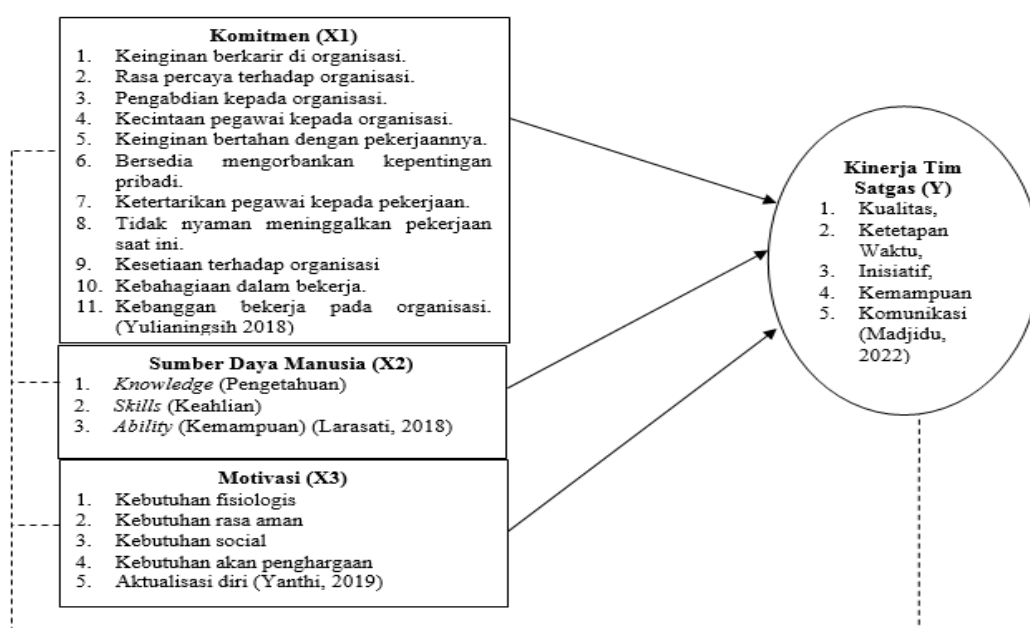
Faktor-faktor yang menghambat Kinerja Tim Gugus Tugas dalam Implementasi Program Kota Layak Anak Kabupaten Mamuju terdiri dari faktor sumber daya manusia, faktor komitmen dan pelaksana kebijakan, faktor komunikasi, faktor masyarakat dan faktor dunia usaha. Pada faktor sumber daya manusia, Pemerintah Kabupaten Mamuju memiliki kendala yaitu keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia baik secara kuantitas maupun kualitas dalam pelaksanaan berbagai kegiatan dalam program kota layak anak sehingga dalam implementasinya belum maksimal.

Pada faktor komitmen masih menjadi faktor penghambat persoalan dalam komitmen setiap pegawai berbeda, diantaranya beberapa pegawai memutuskan untuk berkomitmen pada suatu instansi/organisasi karena merasa insentif/gaji yang diterima sesuai dengan kinerja yang diberikan, beberapa pegawai yang memutuskan untuk berkomitmen karena merasa kewajiban untuk tetap berada dalam instansi/organisasi tersebut karena ia dibutuhkan dan ada pula yang berkomitmen karena apabila dia meninggalkan perusahaan akan menambah biaya yang lebih besar dibanding tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Pada faktor motivasi masih menjadi faktor penghambat Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan kerangka konseptual penelitian sebagaimana tergambar pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Diduga komitmen, sumber daya manusia dan motivasi memiliki pengaruh secara partial positif signifikan terhadap kinerja tim gugus tugas Kabupaten Layak Anak (KLA) Di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat?
- 2) Diduga komitmen, sumber daya manusia dan motivasi, memiliki pengaruh secara simultan positif signifikan terhadap kinerja tim gugus tugas Kabupaten Layak Anak (KLA) Di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat?
- 3) Diduga variabel komitmen yang paling dominan mempengaruhi kinerja tim gugus tugas Kabupaten Layak Anak (KLA) di Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif secara *cross sectional* dengan metode survei teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pemerintah Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan yaitu pada 1 April 2023-30 April 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Kota di Kabupaten Mamuju sebanyak 55 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Kota Kabupaten Mamuju berjumlah 55 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen sah atau valid. Suatu instrumen dapat dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2018).

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r table	Keterangan
Komitmen	1	0,742	0,30	Valid
	2	0,807	0,30	Valid
	3	0,817	0,30	Valid
	4	0,691	0,30	Valid
	5	0,788	0,30	Valid
	6	0,691	0,30	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r table	Keterangan
	7	0,632	0,30	Valid
	8	0,395	0,30	Valid
	9	0,583	0,30	Valid
	10	0,780	0,30	Valid
	11	0,638	0,30	Valid
	12	0,401	0,30	Valid
	13	0,449	0,30	Valid
	14	0,522	0,30	Valid
Sumber Daya Manusia	1	0,633	0,30	Valid
	2	0,872	0,30	Valid
	3	0,884	0,30	Valid
	4	0,755	0,30	Valid
	5	0,832	0,30	Valid
	6	0,376	0,30	Valid
	7	0,560	0,30	Valid
	8	0,508	0,30	Valid
	9	0,743	0,30	Valid
Motivasi	1	0,664	0,30	Valid
	2	0,592	0,30	Valid
	3	0,692	0,30	Valid
	4	0,543	0,30	Valid
	5	0,730	0,30	Valid
	6	0,604	0,30	Valid
	7	0,648	0,30	Valid
	8	0,763	0,30	Valid
	9	0,621	0,30	Valid
	10	0,604	0,30	Valid
Kinerja Tim Gugus Tugas KLA	1	0,765	0,30	Valid
	2	0,697	0,30	Valid
	3	0,683	0,30	Valid
	4	0,730	0,30	Valid
	5	0,684	0,30	Valid
	6	0,765	0,30	Valid
	7	0,719	0,30	Valid
	8	0,540	0,30	Valid
	9	0,724	0,30	Valid
	10	0,453	0,30	Valid
	11	0,358	0,30	Valid
	12	0,443	0,30	Valid
	13	0,406	0,30	Valid
	14	0,477	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing pernyataan kuesioner adalah lebih besar dari r tabel. Jadi, dapat disimpulkan semua pertanyaan pada variabel independen, dan variabel dependen adalah valid bahwa nilai r

hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2018), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal Reliabilitas	Keterangan
Komitmen	0,890	0,70	Reliable
Sumber Daya Manusia	0,868	0,70	Reliable
Motivasi	0,843	0,70	Reliable
Kinerja Tim Gugus Tugas KLA	0,868	0,70	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Hasil uji Reabilitas diperoleh bahwa komitmen memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,890, Sumber Daya Manusia sebesar 0,868, Motivasi sebesar 0,843 dan kinerja Tim Gugus Tugas sebesar 0,868 nilai tersebut lebih besar dari nilai batas minimal reliabilitas (0,70) sehingga dapat diinterpretasikan bahwa untuk variable komitmen, sumber daya manusia, otivasi dan kinerja tim gugus tugas memiliki data reabilitas (handal).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.638	4.058		1.636	.108
Komitmen	.322	.105	.400	3.057	.004
Sumber Daya Manusia	.450	.155	.376	2.908	.005
Motivasi	.377	.098	.261	3.850	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Tim Gugus Tugas KLA

Berdasarkan Koefisien regresi menghasilkan persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 6,638 + 0,322X1 + 0,450X2 + 0,377X3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

1. Faktor nilai konstanta sebesar 6,638, artinya apabila semua variabel independen yaitu Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi diasumsikan nol, maka nilai dari Kinerja Tim Gugus Tugas KLA adalah sebesar 6,638.

2. Koefisien regresi Komitmen (X1) sebesar 0,322, artinya apabila komitmen naik 1 satuan, Kinerja Tim Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,322 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
3. Koefisien regresi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,450 artinya apabila Sumber Daya Manusia naik 1 satuan, Kinerja Tim Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,450 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
4. Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0,377, artinya apabila motivasi naik 1 satuan, Kinerja Tim Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,377 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 4. Uji Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.638	4.058		1.636	.108
Komitmen	.322	.105	.400	3.057	.004
Sumber Daya Manusia	.450	.155	.376	2.908	.005
Motivasi	.377	.098	.261	3.850	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Tim Gugus Tugas KLA					

Hasil uji statistik t antar variabel independen (Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Tim Gugus Tugas KLA) diperoleh :

- a. Komitmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3,057) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,004 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA.
- b. Secara parsial Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2,908) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,005 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA (Y). Dengan demikian, disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA.
- c. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3,850) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,002 < α toleransi 0,000) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA.
- d. Berdasarkan nilai koefisien Beta diperoleh Komitmen dengan nilai 0.400 diasumsikan setiap perubahan satu satuan Komitmen dapat mengakibatkan perubahan pada Kinerja Tim Gugus Tugas KLA sebesar 40%, Sumber Daya Manusia dengan nilai 0.376 dengan asumsi bahwa setiap perubahan satu satuan Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan perubahan pada Kinerja Tim Gugus Tugas KLA sebesar 37,6%, dan motivasi dengan nilai 0.261 dengan asumsi bahwa

setiap perubahan satu satuan motivasi dapat mengakibatkan perubahan pada Kinerja Tim Gugus Tugas KLA sebesar 26,1%. Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Kinerja Tim Gugus Tugas KLA, variabel Komitmen teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja Tim Gugus Tugas KLA dengan nilai standard koefisien Beta 0,400 setiap perubahan satu satuan Komitmen dapat mengakibatkan perubahan pada Kinerja Tim Gugus Tugas KLA sebesar 40%.

Uji F (Secara Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)
ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1658.773	3	552.924	74.097	.000 ^a
Residual	380.573	51	7.462		
Total	2039.345	54			
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Sumber Daya Manusia, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Tim Gugus Tugas KLA					

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui $p \text{ Sig } (0,00) < \alpha \text{ toleransi } (0,05)$, dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Tim Gugus Tugas KLA). Didapatkan bahwa nilai $F \text{ hitung}$ sebesar 74.097 lebih besar dibandingkan nilai $F \text{ tabel } (51:3)$ sebesar 2,79 maka H_a diterima bahwa Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara simultan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil regresi untuk persamaan estimasi struktural (1) diperoleh nilai R square sebesar 0,813 dan nilai adjusted R square sebesar 0,802, seperti yang disajikan pada Tabel 5.18 berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.802	2.73170
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Sumber Daya Manusi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Tim Gugus Tugas KLA				

Nilai R Square model estimasi sebesar 0,813 atau 81,3%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Tim Gugus Tugas) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi) sebesar 81,3%, sedangkan sisanya sebesar 18,7% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA

Dalam penyusunan rencana kerja masing-masing program harus sudah memuat secara rinci uraian mengenai nama program, tujuan dan sasaran program output yang dihasilkan, sumber daya yang dibutuhkan, periode pelaksanaan program, alokasi dan indikator kerja.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Komitmen sebesar 0,322, artinya apabila Komitmen naik 1 satuan, Kinerja Tim Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,322 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3,057) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,004 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maya, 2018). Pengaruh Komitmen, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng

Dari hasil responden diperoleh bahwa sesuai indikator yang digunakan ternyata paling banyak responden memberikan penilaian kategori setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian netral dan tidak setuju. Dari hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi sebagian besar baik hasil ini akan relevan dan sejalan dengan kinerja tim gugus tugas KLA. Hasil ini sejalan dengan (Djatola, 2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA. Semakin tinggi keterlibatan komitmen maka akan meningkatkan Kinerja Tim Gugus Tugas. Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu proses berkelanjutan di mana seluruh pelaku berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mempunyai peranan yang positif terhadap organisasi, di mana mereka memperlihatkan adanya keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin bagi organisasi

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari goal-setting theory adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Gugus Tugas KLA

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Koefisien regresi Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0,450 artinya apabila Sumber Daya Manusia naik 1 satuan, Kinerja Tim Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,450 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Secara parsial Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2,908) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,005 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA (Y). Dengan demikian,

disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Indriani, 2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwasin. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa besarnya persentase pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 50,6% sedangkan selebihnya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil dari pernyataan responden berdasarkan indikator yang digunakan Sebagian besar memberikan pernyataan sangat setuju dan setuju Sebagian kecil menyatakan tidak setuju, hasil ini dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja Tim gugus Tugas KLA. Hal senada dengan penelitian (Rachman, 2018). Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab. Malang. Berdasarkan hasil penelitian, analisa maupun pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut : Hipotesis yang pertama diterima, dimana terdapat pengaruh secara simultan variable kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi dengan kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Malang. Hipotesis yang kedua diterima, dimana terdapat pengaruh secara parsial variable kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi dengan kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Malang. Hipotesis Ketiga, variabel yang paling berpengaruh dominan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Malang adalah kualitas sumber daya manusia.

Keberhasilan organisasi ditentukan dari Sumber Daya Manusia yang terampil, mampu, cakap dan memiliki motivasi untuk bekerja dengan giat untuk pencapaian tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Pengertian efektif dan efisien adalah suatu kondisi di mana metode dan cara tertentu berhasil mendatangkan output akhir sesuai target. Dapat dikatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan akibat, pengaruh atau efek. Sedangkan efisien menitik beratkan pada penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil tertentu. Sumber daya tersebut dapat berupa uang, tenaga kerja dan segala sesuatu yang dikeluarkan demi mencapai target. Jadi semakin sedikit daya dan usaha, semakin efisien proses kerja. Jadi efisiensi adalah bagaimana menggunakan daya sehemat mungkin, sedang efektivitas bagaimana mengarahkan pekerjaan sesuai pada target (Larasati, 2018).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Gugus Tugas KLA

Hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar 0,377, artinya apabila motivasi naik 1 satuan, Kinerja Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,377 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (3,850) > nilai t tabel (1,67528) sig 0,002 < α toleransi 0,000) terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA. Penelitian sesuai yang dilakukan (Haryanto, 2020). Implementasi Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen, Kepuasan Dan Kinerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Magetan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi, pengembangan SDM, komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, pengembangan

SDM, komitmen organisasi dan kepuasan mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Magetan. Nilai R² total sebesar 0,564 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Magetan dijelaskan oleh variabel Motivasi, Pengembangan SDM, Komitmen organisasi dan kepuasan sebesar 56,4%.

Dari hasil pernyataan responden terhadap motivasi sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju, sebagian kecil menyatakan tidak setuju apabila diukur dengan sesuai indikator. Apabila indikator tersebut terpenuhi dalam sebuah organisasi maka akan mendorong motivasi pegawai semakin meningkat sehingga kinerja yang diharapkan juga akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja, karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Motivasi kerja akan meningkat ketika kebutuhan fisiologisnya dapat dipenuhi, adanya jaminan keamanan dalam bekerja, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan atas hasil kerja serta mendapat pengembangan potensi dan kemampuan karyawan (Runa, 2020).

Pengaruh Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Gugus Tugas KLA

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui $p \text{ Sig } (0,000) < \alpha$ toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Gugus Tugas KLA). Didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 74,097 lebih besar dibandingkan nilai F tabel (51:3) sebesar 2,79 maka H_0 diterima bahwa Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara simultan signifikan terhadap Kinerja Gugus Tugas KLA.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriani, 2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuwangi. Dari hasil penelitian diperoleh hasil korelasi yang mempunyai hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat, juga diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0.506. Nilai ini dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 50,6% sedangkan selebihnya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian (Rachman, 2018) juga menyebutkan terdapat pengaruh secara simultan variable kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi dengan kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Malang, terdapat pengaruh secara parsial variable kualitas sumber daya manusia, komitmen dan motivasi dengan kinerja pegawai di Sekda Kabupaten Malang.

(Haryanto, 2020) dalam Implementasi Motivasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komitmen, Kepuasan Dan Kinerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Magetan. menyebutkan motivasi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan. Motivasi, pengembangan SDM, komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, pengembangan SDM, komitmen organisasi dan kepuasan mempengaruhi Kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Magetan. Nilai R² total sebesar 0,564 dapat diartikan variasi Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Magetan dijelaskan oleh variabel Motivasi, Pengembangan SDM, Komitmen organisasi dan kepuasan sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian

Variabel dominan pengaruh terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas KLA

Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Kinerja Gugus Tugas KLA, variabel Komitmen teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja Gugus Tugas KLA dengan nilai Koefisien regresi 0,322 apabila Komitmen naik 1 satuan, Kinerja Gugus Tugas KLA akan meningkatkan sebesar 0,322 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,400 setiap perubahan satu satuan Komitmen dapat mengakibatkan perubahan pada Kinerja Gugus Tugas KLA sebesar 40%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maya, 2018). Pengaruh Komitmen, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng, dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kab. Soppeng

Glickman mengemukakan seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah di tetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya, maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan organisasi untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien (Hariyanto, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak Kabupaten Mamuju.
2. Komitmen, Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak Kabupaten Mamuju
3. Komitmen adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Tim Gugus Tugas Kabupaten Layak Anak Kabupaten Mamuju.

DAFTAR PUSTAKA

Antika, F. (2018). Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung

Bandar Lampung. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.

Ardiyanti. (2022, Maret 29). Kabupaten Mamuju Menuju Kabupaten Layak Anak. Retrieved from [KabarMamuju.com: https://www.kabarmamuju.com/posts/view/11693/kabupaten-mamuju-menuju-kabupaten-layak-anak.html](https://www.kabarmamuju.com/posts/view/11693/kabupaten-mamuju-menuju-kabupaten-layak-anak.html)

ARIEFANDI, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

Djatola, H. R. (2022). Peran Keinginan Keluar Sebagai Moderasi; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Asuransi Amanah. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 168--179.

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business*, 4(3), 60-67.

Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariete. Semarang. Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. a. (2018). SPSS. [ghozali2018spss](https://www.ghozali2018spss.com).

Hadijaya, Y. (2020). Budaya organisasi. Cv. Pusdikra Mitra Jaya.

Hakim, L. a. (2022). PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIREKTORAT TEKNIK DAN OPERASIONAL AJB BUMIPUTERA 1912, JAKARTA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 93--98.

Hanadinata, F. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRANS COFFEE PALEMBANG. Palembang: 021008 Universitas Tridianti Palembang.

Hariyanto, H. a. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 277--289.

Haryanto, A. T. (2020). IMPLEMENTASI MOTIVASI, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN, KEPUASAN DAN KINERJA PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MAGETAN. *ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 26--39.

Hasba, S. (2020). Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Shautut Tarbiyah*, 272--295.

Herlinda, T. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. CAHAYA LOGAM ABADI DI SIDOARJO. Surabaya: STIE MAHARDHIKA SURABAYA.

- Indriani, R. R. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijupro)*, 291--296.
- Kurniawan, I. S. (2022). The Role Of Performance Evaluation Of Work Discipline And Organizational Culture On Employees Productivity Of Gudeg Yu Djum Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 100--107.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Madjidu, A. a. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 444--462.
- Marpaung, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Medan. *UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*.
- Maya, A. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Sumber Daya dan Prinsip Anggaran terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 240--248.
- Mukti, G. A. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH (BPPD) KOTA BANDUNG. Program Studi Manajemen S1 Universitas Widyatama.
- Putra, O. J. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening (studikasis pada karyawan kantor pusat LinkAja). Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta.
- Rachman, R. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab. Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 17--23.
- RAfidah, R. a. (2018). Analisis Determinan Komitmen, Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PTPN IV). *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 32--42.
- Rizqi, D. S. (2022). DETERMINASI KINERJA KARYAWAN: SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA (LITERATUR REVIEW MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 500--508.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 202--222.

- Saputra, N. a. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1--24.
- Sari, L. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 79--88.
- Septyarini, E. a. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRIMA IN HOTEL MALIOBORO. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1449--1462.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 31--44.
- Yanthi, P. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XI Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 93--100.
- Yuliana, Y. (2022). Implementasi Kebijakan Pengembangan Kota Layak Anak di Kota Makassar. Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Yulianingsih, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Pack. Universitas Darma Persada.
- Yunita, T. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA SERTA DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBANGUNAN DAERAH KALIMANTAN TIMUR CABANG UTAMA SAMARINDA. *EKONOMIA*, 203--217.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2.