

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Kurniawan Harikesuma Ahmar^{*1}, Andi Ririn Oktaviani², Azlan Ashari³

^{*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}kurniawanahmar@gmail.com, ²ririn@stienobel-indonesia.ac.id, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh secara parsial dan secara simultan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja. (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2023 bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dengan sampel penelitian sebanyak 97 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. (3) Variabel motivasi pelayanan publik merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine (1) The partial and simultaneous influence of job satisfaction, organizational commitment, and public service motivation on performance. (2) The variable that has the most dominant influence on employee performance at the South Sulawesi Province Regional Civil Service Agency.

This study uses a quantitative approach. The research was conducted from May to June 2023 at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province. The population in this study were employees with ASN status at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province, with a research sample of 97 respondents. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale.

The research results show that (1) Partially, job satisfaction, organizational commitment, and public service motivation have a positive and significant influence on employee performance. (2) Simultaneously, job satisfaction, organizational commitment, and public service motivation have a positive and significant influence on improving employee performance. (3) The public service motivation variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance at the Regional Civil Service Agency of South Sulawesi Province.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Public Service Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia tidak hanya merupakan alat tetapi memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini tidak hanya

sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan dari suatu organisasi ditentukan pula dari bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan kinerja oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Kepuasan kerja merupakan komponen yang integral dalam iklim organisasi dan merupakan elemen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kepuasan kerja diyakini merupakan salah satu gejala dari rusaknya kondisi suatu organisasi (Zhang, H., Zhaou, H.F. dan Chen, H.; 2010) Sedangkan menurut Luthan (1995) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para pegawai tentang seberapa jauh pekerjaan individu memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang dimiliki oleh pegawai tidak lepas dari adanya komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya (Sutanto, 1999). Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.

Birokrasi pelayanan publik di Indonesia masih lekat dengan stigma negatif. Kecenderungan penilaian masyarakat terhadap birokrasi pelayanan publik adalah lamban, inefisien dan inefektivitas. Birokrasi publik di Indonesia identik dengan penyakit (patologi) yang merugikan kepentingan masyarakat. Masyarakat seringkali mengeluh karena lambannya kinerja birokrasi pemerintah. Citra yang berkembang di masyarakat adalah birokrasi pemerintah masih kaku (rigid) dan tidak responsif terhadap kebutuhan warga pengguna layanan (Agus Dwiyanto, 2012). Selain itu juga pelaksanaan kebijakan pelayanan publik masih dirasakan tidak akurat, tidak fleksibel dan lambat bahkan dirasakan proses pelayanan yang diberikan terkesan berbelit-belit dan selalu mempersulit para penerima pelayanan umumnya. Dari hal tersebut timbul bermacam stigma pada masyarakat, bahwa pelayanan yang didapatkan kurang memuaskan yang mengakibatkan animo masyarakat terhadap pelayanan yang dimaksud selalu kearah yang negatif.

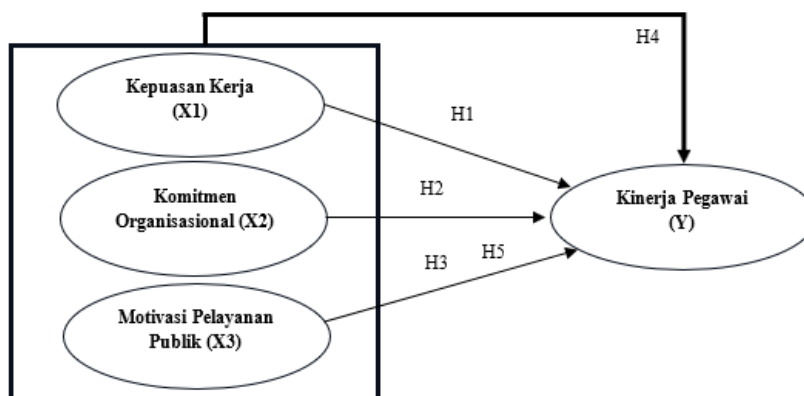
Beberapa penelitian empiris telah menemukan bukti bahwa pegawai dengan motivasi pelayanan publik yang tinggi memiliki nilai kinerja pegawai yang tinggi (Andersen et al., 2013) Pegawai dengan tingkat motivasi pelayanan publik yang tinggi lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik karena meyakini bahwa pekerjaannya memiliki makna yang berarti. Sehingga para pegawai akan bekerja lebih keras, menghasilkan kinerja yang baik dibidangnya, serta mendapatkan kesempatan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dianggap penting dan berarti (Wise & Perry, 1990)

Masih terbatasnya kapasitas SDM pelayanan publik terutama pada pelayanan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mengakibatkan pelayanan prima yang ingin diwujudkan oleh pemerintah Provinsi masih agak terkendala karena masih terbatasnya kapasitas SDM birokrasi pelayanan publik, sehingga motif pelayanan prima dari aparat birokrasi masih agak terkendala untuk terpenuhi. Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu provinsi dengan tingkat kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang tinggi membutuhkan peran pemerintah agar dapat mengakomodasi setiap bentuk kebutuhan tersebut. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah provinsi ialah dengan melaksanakan pelayanan terpadu satu pintu (PTSP). Untuk menciptakan kinerja yang baik bagi pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dalam bidang kepegawaian daerah maka salah satu hal yang harus diperhatikan adalah motivasi pegawai. Motivasi pelayanan publik adalah salah satu bentuk atau bagian yang khas dari motivasi yang dapat didefinisikan sebagai motivasi yang mencakup kepercayaan, nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, mendorong seorang pegawai untuk berkinerja, berbuat baik kepada orang lain dan menyumbangkan darma baktinya kepada kesejahteraan organisasi dan masyarakat.

Motivasi pelayanan publik dapat membuat orang yang memiliki tekad untuk berkontribusi kepada masyarakat akan lebih berupaya dalam pekerjaannya dan akibatnya adalah menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Layanan yang diberikan oleh pegawai akan tampil lebih baik karena mereka sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi mereka oleh karena itu mereka akan lebih extra dalam mengerahkan diri dalam berkinerja untuk mencapai misi organisasi publik. Provinsi Sulawesi Selatan adalah salah satu provinsi dengan tingkat kebutuhan masyarakat atas pelayanan publik yang tinggi membutuhkan peran pemerintah agar dapat mengakomodasi setiap bentuk kebutuhan tersebut.

Wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan Kasubag Umum, Kepegawaian, dan Hukum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 4 April 2023 ditemukan informasi bahwa SDM yang kita miliki saat ini masih perlu dilakukan pembinaan dan pengembangan kompetensi sebagai upaya menuju ke arah perbaikan kinerja pegawai yang optimal. Salah satu upaya yang dilakukan pimpinan yaitu mendorong pegawai yang terkait dengan bidang pekerjaannya untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Fenomena ini jika tidak segera dibenahi tentu saja akan berdampak pada organisasi termasuk didalamnya produktivitas dari pegawai yang berada di dalam organisasi tersebut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Komitmen organisasional diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Motivasi pelayanan publik diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pelayanan publik diduga secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Motivasi pelayanan publik diduga secara dominan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014) sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan selama bulan April sampai Mei 2023. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sulawesi Selatan. Peneliti menentukan sampel penelitian dengan menggunakan teknik Slovin sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 97 orang.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh di lapangan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang dipersiapkan. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah dan tersedia dalam bentuk dokumentasi, laporan-laporan ataupun buku-buku dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji β . Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan taraf signifikan sebesar 5%, dimana nilai $R_{tabel} = 0,2050$ atau dibulatkan menjadi 0,21. Berikut ini hasil dari pengujian validasi yang telah diperoleh peneliti dengan menggunakan program IBM SPSS 22.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,501	0,21	Valid
	X1.2	0,578	0,21	Valid
	X1.3	0,575	0,21	Valid
	X1.4	0,772	0,21	Valid
	X1.5	0,706	0,21	Valid
	X1.6	0,472	0,21	Valid
	X1.7	0,780	0,21	Valid
	X1.8	0,496	0,21	Valid
	X1.9	0,616	0,21	Valid
	X1.10	0,568	0,21	Valid
Komitmen Organisasional (X2)	X2.1	0,307	0,21	Valid
	X2.2	0,746	0,21	Valid
	X2.3	0,489	0,21	Valid
	X2.4	0,738	0,21	Valid
	X2.5	0,609	0,21	Valid
	X2.6	0,590	0,21	Valid
Motivasi Pelayanan Publik (X3)	X3.1	0,687	0,21	Valid
	X3.2	0,639	0,21	Valid
	X3.3	0,823	0,21	Valid
	X3.4	0,779	0,21	Valid
	X3.5	0,733	0,21	Valid
	X3.6	0,558	0,21	Valid
	X3.7	0,744	0,21	Valid
	X3.8	0,715	0,21	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,830	0,21	Valid
	Y.2	0,803	0,21	Valid
	Y.3	0,670	0,21	Valid
	Y.4	0,702	0,21	Valid
	Y.5	0,821	0,21	Valid
	Y.6	0,737	0,21	Valid
	Y.7	0,755	0,21	Valid
	Y.8	0,768	0,21	Valid
	Y.9	0,371	0,21	Valid
	Y.10	0,733	0,21	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Dari data yang diperoleh memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar daripada tabel *r*. Hal ini berarti bahwa item-item pernyataan kuesioner yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan yang terdapat pada variable penelitian reliabel atau melihat nilai Alpha Cronchbach's. Adapun

dasar pengambilan Keputusan pada uji realibilitas ini apabila nilai Alpha Cronchbach's > 0,50 maka dikatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Jumlah Aitem	Nilai Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,796	10	0,50	Reliable
Komitmen Kerja (X2)	0,639	6	0,50	Reliable
Motivasi Pelayanan Publik (X3)	0,821	8	0,50	Reliable
Kinerja Pegawai (Y1)	0,872	10	0,50	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan nilai *Cronchbach's Alpha* Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,796, Komitmen Kerja (X2) sebesar 0,639, dan Motivasi Pelayanan Publik (X3) sebesar 0,821 dan Kinerja Pegawai (Y1) sebesar 0,872 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian dinyatakan *reliable* atau handal dan dapat dijadikan sebagai alat ukur karena nilai *Cronchbach's Alpha*-nya > 0,50.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen, apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Kerja (X2), Motivasi Pelayanan Publik (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y1).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	6,438	4,229					
1	KEPUASAN KERJA (X1)	,240	,106	,212	2,269	,026	,614	1,628
	KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)	,278	,099	,220	2,820	,006	,881	1,135
	MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK (X3)	,575	,121	,464	4,738	,000	,556	1,798

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,438 + 0,240 X1 + 0,278 X2 + 0,575 X3 + e$$

Uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1. b_0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 6,438 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) dan Motivasi Pelayanan Publik (X3) adalah 0 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) 6,438.
2. **0,240 X1** = Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0.240 yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dalam meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar **0,240** satuan.
3. **0,278 X2** = Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0.278 yang berarti variabel Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh positif dalam meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar **0,278** satuan.
4. **0,575 X3** = Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) sebesar 0.575 yang berarti variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) berpengaruh positif dalam meningkatkan *Kinerja Pegawai* dan apabila variabel *Kinerja Pegawai* meningkat satu satuan, maka Motivasi Pelayanan Publik akan meningkat sebesar 0.575 satuan.

Uji T (Secara Parsial)

Uji signifikansi parsial atau bisa juga disebut dengan uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan. Adapun dasar pengujian dilakukan dengan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $\alpha > 0,50$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan jika $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,438	4,229		1,522	,131		
KEPUASAN KERJA (X1)	,240	,106	,212	2,269	,026	,614	1,628
KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)	,278	,099	,220	2,820	,006	,881	1,135
MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK (X3)	,575	,121	,464	4,738	,000	,556	1,798

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil di atas maka dapat di per jelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *Kepuasan Kerja* (X1) sebesar 2,269 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,240 dan tingkat signifikansi $0,026 < 0,050$. Hal ini berarti *Kepuasan Kerja* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

- pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel *Kepuasan Kerja* (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 2,820 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Komitmen Organisasional (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
 3. Hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) sebesar 4,738 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar 0,575 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi Pelayanan Publik (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji F (Secara Simultan)

Uji signifikansi simultan atau bisa juga disebut dengan uji F merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau bilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Adapun nilai F_{tabel} sebesar 3,10 dan berikut ini hasil uji signifikansi simultan atau uji F dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	813,862	3	271,287	31,382	,000 ^b
	Residual	803,952	93	8,645		
	Total	1617,814	96			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK (X3), KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2), KEPUASAN KERJA (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Uji-F menyatakan bahwa nilai F_{hitung} 31,382 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,70, dimana nilai F_{hitung} sebesar 31,382 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $31,382 > 2,70$ dan $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel *Kinerja Pegawai*, *Motivasi Pelayanan Publik* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan atau bersama-sama mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja pegawai dengan melihat nilai *Rsquare* pada tabel *model summary output* dari program statistik SPSS 22.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 ^a	,503	,487	2,94018	1,553

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK (X3), KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2), KEPUASAN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh hasil korelasi atau hubungan R sebesar 0,709 atau korelasi atau hubungan sebesar 70,90% sedangkan pengaruh R Square sebesar 0,503 atau sebesar 50,30%, artinya Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel *Motivasi Pelayanan Publik, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja*. Sedangkan sisanya 49,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 2,269 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,240 dan tingkat signifikansi $0,026 < 0,050$. Hal ini berarti Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Paparang et al., (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado dan (Azhari et al., 2021) dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja. Kepuasan kerja mereka dapat dilihat dimana pegawai merasa puas dengan kecenderungan jarang tidak masuk kantor, lebih memberikan kontribusi positif bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tingkat kepuasan pegawai juga dapat ditingkatkan melalui kecocokan pada bagian yang ditekuninya yaitu kecocokan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja

yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Komitmen organisasional diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 2,820 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan koefisien beta unstandardized sebesar 0,278 dan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dan Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari (2020) dengan judul penelitian Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

Kedua penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi, keinginan agar dapat bekerja sesuai keinginan organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah karakteristik personal dimana berdasarkan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa, dan kepribadian membimbing individu untuk tetap bertahan sebagai pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Faktor lainnya adalah karakteristik jabatan atau peran di organisasi; karakter ini meliputi tantangan pekerjaan dan konflik peran, faktor-faktor ini juga menjadi faktor pendukung dalam bertahannya individu dalam sebuah organisasi. Faktor terakhir dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasional. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dianggap penting, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan berkaitan dengan kerja keras. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Motivasi pelayanan publik diduga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam penelitian ini hasil Uji-t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) sebesar 4,738 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,985, dengan demikian koefisien beta unstandardized sebesar 0,575 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi Pelayanan Publik (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Motivasi Pelayanan Publik (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai yang ditunjukkan pada Motivasi Pelayanan Publik ini menunjukkan nilai yang paling tinggi yaitu 4,738 yang berarti bahwa variabel ini memberikan pengaruh yang paling tinggi di antara variabel lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ruslihardy (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan dan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi

Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan oleh Alfret (2021), dan penelitian yang berjudul Motivasi Pelayanan Publik Di Badan Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan (Samsat Makassar II). Peby Ratika (2019).

Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi pelayanan publik yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai sudah cukup baik sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan pelayanan yang baik. Meskipun ada indikator yang masih harus dibenahi. Hal ini menguatkan pandangan bahwa motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga masih merupakan faktor yang paling diperlukan sehingga penumbuhan motivasi pelayanan publik pada pegawai BKD Provinsi Sulawesi Selatan masih diperlukan melalui berbagai metode.

Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan motivasi pelayanan publik diduga secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menunjukkan Hasil Uji-F yang menyatakan bahwa nilai F_{hitung} 31,382 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3.10, dimana nilai F_{hitung} sebesar 31,382 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $31,382 > 3,10$ dan $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Pelayanan Publik secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Ketiga faktor ini, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Pelayanan Publik secara bersamaan mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS untuk variable Motivasi Pelayanan Publik (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung 4,738 sedangkan Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung 2,269 dimana variable ini juga berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y), kemudian pengaruh Komitmen Organisasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai thitung 2,820 dimana berarti bahwa variable Komitmen Organisasional (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Melihat ketiga hasil t hitung tersebut maka diketahui bahwa variable yang paling besar memberikan pengaruh adalah variable Motivasi Pelayanan Publik (X3).

Motivasi pelayanan publik adalah merupakan salah satu faktor penting yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan seorang pegawai dalam melayani publik. Dengan adanya motivasi yang besar dalam melayani publik yang dimiliki, maka pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

Analisis R2 (Adjusted R Square) atau Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Dari output dapat diketahui nilai R2 (Adjusted R Square) adalah 0,503. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independent yaitu 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Pelayanan Publik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu diharapkan agar pegawai dapat selalu menjaga ketiga faktor tersebut sehingga senantiasa terwujud kinerja pegawai seperti yang diharapkan.

KESIMPULAN

(1) secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (2) secara parsial Komitmen Organisasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (3) secara parsial Motivasi pelayanan publik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (4) secara simultan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi pelayanan publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. (5) Motivasi Pelayanan Publik lebih dominan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfreth, J. F., Ruslan, M., & Cahyono, C. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(1), 24–30. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i1.1186>
- Angraini, Renita, Parawangi Anwar, M. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205> <http://>
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Dwiyanto, A. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia (Jilid Dua)*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Perry, J., & Wise, L. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50, 367-373. <https://doi.org/10.2307/976618>

-
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 4(2), 348-357.
- Ratika, P. (2019). Motivasi Pelayanan Publik Di Badan Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan (Samsat Makassar II). Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ruslihardy. (2020). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 13(1), 155–166. <https://doi.org/10.31849/niara.v13i1.3994>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70. [S.l.], v. 9, n. 1, p. 56-70, jan. 2015. ISSN 2623-0879.
- Wahyudi, S., Firman, A., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 50-61.
- Zhang.H. Zhaou H.F. dan Chen .H. (2010). Exploring the Interactive Effect of Time Control and Justice Perception on Job Attitudes *The Journal of Social Psychology*, 150 (2), 181–197.