

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Andi Harun Rasyid Parenrengi<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Sylvia<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>harunparenrengi@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, <sup>3</sup>sylviasjarlis2013@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dengan sampel sebanyak 45 pegawai.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai, Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of Leadership, Commitment and Work Motivation on the performance of employees of the Department of Education and Culture of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Office of Education and Culture of the Province of West Sulawesi and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the work area of the Office of Education and Culture of West Sulawesi Province with a sample of 45 employees.*

*The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between Leadership, Commitment and Work Motivation on employee performance, while simultaneously there was a positive and significant influence between Leadership, Commitment and Work Motivation on employee performance. Commitment is the most dominant variable influencing performance.*

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

### PENDAHULUAN

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).

Pemimpin adalah kegiatan 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 hams memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan (leadership) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu prosea pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana me motivasi 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.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah kornitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Kornitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

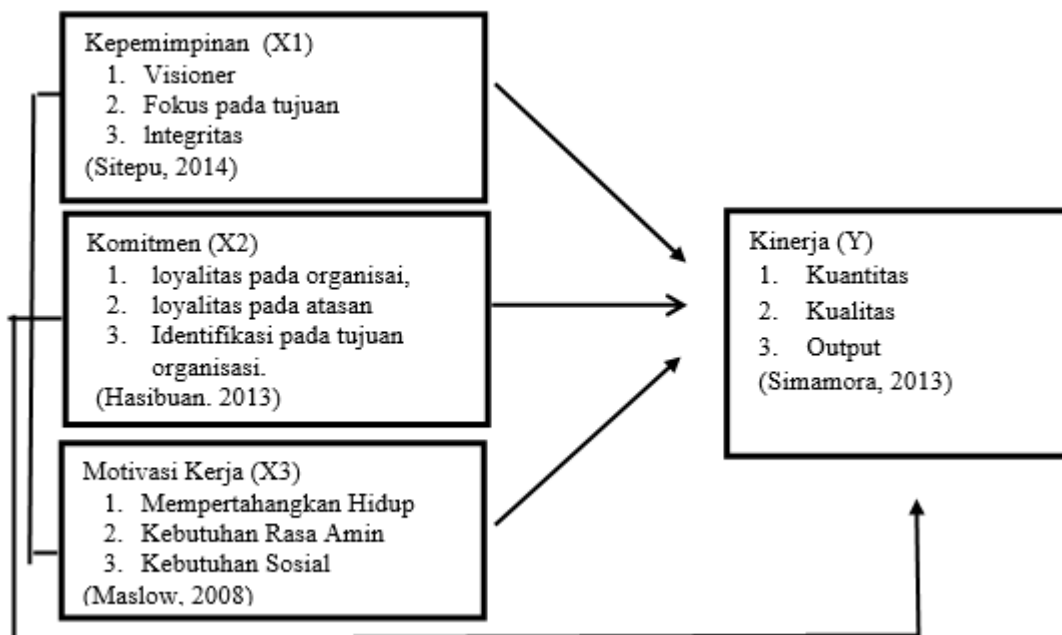
Komomitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan 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 di pengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam 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 basil 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 hams mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan fakta empiris pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Bara tmenunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberap pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu, masih rendah kemampuanya dalam melaksanakan kegiatan yang ada, rnisalnya adanya kecenderungan dalam melaksanakan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, pekerjaanya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, basil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan kepernipinan, komitmen dan motivasi kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: **"Pengaruh Kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat"**.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Komitmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 40 orang, sampel sebanyak 45 pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kepemimpinan

Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,004	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen

Komitmen	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,007	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Komitmen memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komitmen dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,017	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Motivasi Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja**

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,002	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,685	<i>Reliable</i>
Komitmen	0,792	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,749	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,565	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan sebesar 0,685, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komitmen sebesar 0,792, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi Kerja sebesar 0,749 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,565. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.968	2,449		.395	,695			
X1	.187	,078	.283	2.366	,023	,830	1.205	
X2	.269	,065	.467	4.130	,000	,970	1.031	
X3	.355	,091	,456	3.914	,000	,831	1.203	

a. Dependent Variable: KINERJA

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

$$Y = 0,968 + 0,187X_1 + 0,269X_2 + 0,355X_3$$

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

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 0,968 dengan asumsi predictor Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi Kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0,968 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,187 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X<sub>1</sub> sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,187 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,269 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X<sub>2</sub> sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,269 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X<sub>3</sub> sebesar 0,355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X<sub>3</sub> sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,355 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

### Uji t (Secara Parsial)

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 2.366 > t tabel 2.019, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

#### 2. Pengaruh Komitmen Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Komitmen (X2) sebesar 4.130 > 2.019 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja  $3.914 > 2.019$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

#### Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Uji ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.783	3	21.594	14.484	.000 <sup>a</sup>
	Residual	61.128	41	1.491		
	Total	125.911	44			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant),Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 14.484 > F tabel 2.60, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

#### Uji Beta (Secara Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Komitmen dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,467 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Komitmen (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Komitmen yang dimiliki oleh pimpinan dan pegawai, maka pekerjaan pegawai akan sulit diselesaikan.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.526	.492	1.038

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
a	Predictors:(Constant), Kepemimpinan(X1), Komitmen(X2), Motivasi			
b	Kerja(X3).			
	Dependent Variable : Kinerja (Y)			

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.526 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Komitmen (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 52,6%. Sisanya, sebesar 47,4% dipengaruhi oleh varaibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stogdil dalam Wahjosurnidjo (2013:17) membuat kesimpulan bahwa: There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Pada penelitian ini variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, Penelitian ini sesuai dengan basil penelitian Wijayanti, 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 yang juga sesuai dengan basil 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.

**b. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat**

Hasil analisis terhadap pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) 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.

Pada penelitian ini variabel Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Penelitian Agussalim (2010) meneliti dengan judul penelitian adalah "Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai/karyawan dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung ke dalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai/karyawan tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

**c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat**

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam 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 di kondisikan oleh

kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2015) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan basil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Wahyu Fadila, 2021. Pengaruh Kepernimpinan, kornitmen dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepernimpinan, kornitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepernipinan 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 kornitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Kepernimpinan, kornitmen dan motivasi kerja 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.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Komitmen organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan 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.

### **Komitmen Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,467.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sama di lakukan 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 organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alimin. (2015). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. PT. Elex Media Komputindo Jakarta.
- Agusalim. (2010). Human Resource Management in Quality and Quantity.<http://humanresource.com>.
- Fitriani, L., Dirwan, D., Ahmad, F., & Asniwati, A. (2023). STRATEGI KAMPUS EKONOMI MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA PENDIDIKAN.

- 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.
- Latief, F., Dwinanda, G., Aqila, N., & Fajri, M. (2024). Apakah Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Mampu Meningkatkan Kinerja Karyawan?. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 262-271.
- 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. (2014). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mulawarman. (2016). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kepemimpinan dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Muksanuddin. (2014). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Nelson, Neil. (2015). "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. (2014). Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2015). "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE, YKPN. Yogyakarta.
- Sitepu. (2010). "Human Resource Management. Published by McGraw Hill". USA.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.

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

Widya, Puspitas. (2015). Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kepemimpinan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.