

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA
SELATAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Ummi Yulia Utami

NPM : 204341028

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk diujikan dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA
SELATAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**Nama : Ummi Yulia Utami
NPM : 204341028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui:

Palembang, September 2021
Pembimbing I,



Dr. Tri Suyantiningsih, SE., M.M

Palembang, September 2021
Pembimbing II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

Mengetahui:

Palembang, September 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Misy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS.

Palembang, September 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

" PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING"

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Ummi Yulia Utami
NPM : 204341028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

1. Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM

Tanggal

4/10²¹

Tanda Tangan



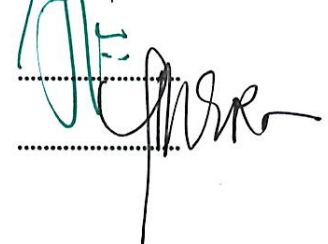
Anggota Penguji :

2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

5/10²¹

3. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

8/10²¹



Mengetahui :

Palembang, Oktober 2021
Dekan FE UTP



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. Ak.CA.CSRS

Palembang, Oktober 2021
Kaprod MM

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **UMMI YULIA UTAMI**

NPM : 204341028

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Oktober 2021

Yang Menyatakan,



UMMI YULIA UTAMI

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yakni dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus PNS pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 85 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur diketahui bahwa adanya pengaruh tidak langsung dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE STATISTICS OF SUMATERA SELATAN PROVINCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AS AN INTERVENING VARIABLE

The purpose of this study is to analyze the effect of job motivation and job satisfaction on the employee performance of the Statistics of Sumatera Selatan Province with organizational commitment as an intervening variable. This study uses a quantitative method with a survey approach by distributing questionnaires. The population in this study were civil servants at the Statistics of Sumatera Selatan Province. Sensus method is used in this study by giving the questioners to all population of 85 employees. The data analysis technique in this study uses Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS) analysis which is operated through the SmartPLS 3 program. The results show that partially job motivation has a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance. Partially, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance. Organizational commitment also has a positive and significant effect on employee performance. The results of the path analysis show that there is an indirect effect and significant effect between job motivation and job satisfaction to employee performance through organizational commitment.

Keywords: *Job Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-NYA Tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., M.M., sebagai Pembimbing I dan Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.

6. Seluruh Dosen dan Staf Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
7. Kepala beserta seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
8. Keluarga tercinta, Suami dan Anak-anak, Orang Tua, Mertua serta Saudara yang dengan penuh pengertian dan kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Teman seperjuangan, Mbak Eva Daniati dan Arie Almiyati, yang telah memberikan dukungan moril dan saling memotivasi.
10. Teman-teman angkatan 43 Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, Oktober 2021

Yang Menyatakan,



Umami Yulfa Utami

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Kinerja Pegawai	13
2. Komitmen Organisasi.....	18
3. Motivasi Kerja.....	21
4. Kepuasan Kerja	24
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	29
C. Kerangka Berpikir	38
D. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Tempat dan Waktu Penelitian	44
B. Desain Penelitian.....	45
C. Populasi dan Sampel	46

D.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46
E.	Variabel dan Definisi Operasional	48
F.	Teknik Analisis Data	54
	1. Analisis Deskriptif	54
	2. Analisis <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square</i>	54
G.	Hipotesis Statistika	64
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		67
A.	Hasil Penelitian	67
	1. Gambaran Umum Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan	67
	2. Deskripsi Hasil Penelitian	70
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		104
A.	KESIMPULAN	104
B.	IMPLIKASI KEBIJAKAN	106
C.	SARAN	109
DAFTAR PUSTAKA		112
LAMPIRAN		116
RIWAYAT HIDUP		140

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan, 2020-2021 .	4
Tabel 1.2 Absensi Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan, 2020.....	8
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3 1 Jadwal Penelitian.....	45
Tabel 3.2 <i>Scoring</i> Untuk Jawaban Kuesioner	48
Tabel 3 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	50
Tabel 3 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 3 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	52
Tabel 3 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	53
Tabel 3.7 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Pengukuran	62
Tabel 3.8 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural	64
Tabel 3.9 Hipotesis Statistik	65
Tabel 4.1 Komposisi Responden Menurut Kelompok Umur.....	71
Tabel 4 2 Komposisi Responden Menurut Kelompok Umur.....	71
Tabel 4 3 Komposisi Responden Menurut Masa Kerja	72
Tabel 4 4 Komposisi Responden Menurut Pendidikan.....	73
Tabel 4 5 Kategori Skala.....	74
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	77
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	78
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4.10 <i>Loading Factor</i> Model 1	82

Tabel 4.11 <i>Loading Factor Model 2</i>	85
Tabel 4.12 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	87
Tabel 4.13 <i>Discriminant Validity (cross loading)</i>	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 4.15 Nilai <i>R-square (R2)</i>	92
Tabel 4.16 Nilai <i>Effect size (f2)</i>	93
Tabel 4.17 <i>Path Coefficient dan Indirect Effects</i>	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2 1 Kerangka Berpikir	42
Gambar 3 1 Contoh Konstruk dengan Indikator Refleksif	57
Gambar 3 2 Contoh Konstruk dengan Indikator Formatif	57
Gambar 3.3 Diagram Jalur Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai	58
Gambar 4 1 Susunan Organisasi BPS Provinsi Sumatera Selatan.....	69
Gambar 4 2 <i>Full Model</i> Kalkulasi 1.....	83
Gambar 4.3 <i>Full Model</i> Kalkulasi 2.....	86
Gambar 4 4 Hasil Uji t-statistik (<i>Full Model Bootstrapping</i>).....	97

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	117
Lampiran 2 Data Tabulasi Jawaban Responden	122
Lampiran 3 <i>Loading Factor</i> Model 1.....	131
Lampiran 4 <i>Loading Factor</i> Model 2.....	132
Lampiran 5 <i>Construct Reliability and Validity</i>	133
Lampiran 6 <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	134
Lampiran 7 <i>R-square</i>	136
Lampiran 8 <i>f-square</i>	136
Lampiran 9 <i>Path Coefficient</i>	137
Lampiran 10 <i>Specific Indirect Effects</i>	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman, sumber daya manusia berperan penting sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya lain agar memiliki manfaat dan nilai yang lebih. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut diupayakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan diri pegawai. Pada instansi pemerintah juga telah dilakukan upaya untuk mengubah dan memperbaharui sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sebagai bentuk dari reformasi birokrasi. Melalui reformasi birokrasi, diharapkan akan terwujud *good governance* yang akan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, dan memegang teguh prinsip dan nilai-nilai dasar aparatur negara. (www.menpan.go.id)

Penyelenggaraan reformasi birokrasi pada instansi pemerintah membutuhkan kemampuan dan upaya dari setiap instansi untuk memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut khususnya sumber daya manusia aparatur. Keberhasilan suatu institusi sangat tergantung pada sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai

yang ada dalam institusi tersebut, yang nantinya akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan kinerja.

Pegawai memiliki peran dan kedudukan yang penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan instansi, dengan kata lain pegawai merupakan kekayaan instansi yang cukup signifikan dalam mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan instansi tersebut. Kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius dan lebih diutamakan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memenuhi hak pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja yang optimal menjadi salah satu sasaran instansi untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. (Colquitt dalam Kasmir, 2019:183)

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal (Busro, 2020:95). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi

kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi, maka ini dinilai menjadi sangat penting sekali untuk menaikkan kinerja pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, keamanan dan keselamatan.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Selatan telah melaksanakan reformasi birokrasi sejak tahun 2010 sebagai upaya untuk mewujudkan BPS yang bersih, akuntabel dan melayani dengan baik. Sebagai instansi penyedia data *official statistics* di Indonesia, BPS dituntut untuk dapat menyediakan data lebih cepat (*faster*), lebih murah (*cheaper*), lebih mudah (*easier*) dan lebih berkualitas (*better*). Melalui pelaksanaan reformasi birokrasi, BPS diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pengguna data dengan melakukan perbaikan proses bisnis dan kualitas aparaturnya melalui peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk BPS Provinsi Sumatera Selatan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Namun pada kenyataannya, masih ada kendala-kendala terkait permasalahan kinerja pegawai yang membuat pencapaian target kerja menjadi tidak maksimal.

Kinerja pegawai BPS dapat diukur melalui penilaian kinerja yang diatur berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Penilaian kinerja didasarkan pada Indikator Kinerja Individu (IKI) yang disusun berdasarkan Indikator Kinerja Utama (IKU) unit kerja dan dituangkan dalam laporan capaian kinerja masing-masing pegawai. Berikut disajikan capaian kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan menurut kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan, 2020-2021

No.	Bulan Kegiatan	Kuantitas (%)		Tingkat Kualitas (%)	Ketepatan Waktu (%)
		Target	Realisasi		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tahun 2020					
1	Januari	100	100	98	100
2	Februari	100	100	97	100
3	Maret	100	100	94	98
4	April	100	98	95	94
5	Mei	100	98	93	93
6	Juni	100	96	92	91
7	Juli	100	96	93	90
8	Agustus	100	97	94	94
9	September	100	99	97	98
10	Oktober	100	100	98	99
11	November	100	100	98	100
12	Desember	100	100	98	100
Tahun 2021					
1	Januari	100	100	98	100
2	Februari	100	100	97	100
3	Maret	100	100	98	99

Sumber: BPS Provinsi Sumatera Selatan, diolah.

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa persentase capaian kinerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan secara kuantitas sebagian besar telah mencapai target 100 persen. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai mampu menyelesaikan

beban pekerjaan yang diberikan meskipun terdapat waktu-waktu tertentu target tersebut tidak mampu terpenuhi. Secara kualitas, rata-rata persentase pekerjaan yang diselesaikan masih belum mencapai hasil yang maksimal. Dari segi ketepatan waktu, masih terdapat pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan. Pencapaian kinerja pegawai yang belum maksimal ini didorong oleh banyak faktor.

Fenomena yang terjadi di lingkungan BPS Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan pengamatan menunjukkan sebagian pegawai sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing secara baik dan benar, namun masih ada sebagian lainnya yang belum menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kompleksitas pekerjaan. Beban kerja yang berbeda antar pegawai dapat menimbulkan konflik yang berakibat timbulnya ketidaknyamanan pada lingkungan kerja. Beban kerja yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan berkurangnya tingkat ketelitian sehingga akan memperbesar kesalahan dan membuat kualitas pekerjaan tidak maksimal. Permasalahan kinerja yang lain adalah target waktu penyelesaian pekerjaan, seringkali beberapa kegiatan memiliki tenggat waktu penyelesaian yang hampir bersamaan, sehingga menyebabkan beberapa standar dan prosedur dilanggar demi memenuhi standar ketepatan waktu.

Faktor lain yang menyebabkan permasalahan kinerja adalah masih rendahnya motivasi pegawai. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2016). Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam

melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Pegawai merasa instansi masih kurang menghargai prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan minimnya pemberian *reward* dan lemahnya pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, sehingga tidak ada perbedaan perlakuan antara pegawai berprestasi dengan pegawai bermasalah. Motivasi yang rendah juga ditunjukkan dengan kurangnya inovasi yang dilakukan oleh pegawai, kebanyakan pegawai hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban, sehingga tidak merasa tertantang untuk melakukan terobosan baru.

Selain motivasi, faktor lain yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan terpenuhi kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang diterima. Beberapa pegawai merasa bahwa dengan gaji dan tunjangan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, tidak membuat pegawai terpacu dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut pegawai, dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga masih ada yang bekerja hanya sekedar menyelesaikan target tanpa memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Pegawai yang kurang puas cenderung malas dalam melakukan pekerjaannya dan pada akhirnya akan berdampak terhadap penurunan kinerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dalam Destari, 2017). Komitmen organisasi yang rendah terlihat dari kurangnya loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap instansi. Beberapa pegawai masih kurang peduli dengan pekerjaan diluar tupoksinya dan beranggapan bahwa tanggung jawabnya hanya sebatas pada pekerjaan di bidang atau seksinya saja. Loyalitas yang rendah juga terlihat dari keberatan pegawai untuk terlibat dalam kegiatan tertentu terutama saat sudah lewat dari jam kerja atau hari libur.

Hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik juga menjadi permasalahan kinerja. Beberapa pegawai masih merasa takut dengan atasan. Kesenjangan antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan terciptanya hubungan kerja yang kaku bahkan terkadang komunikasi menjadi tidak berjalan. Hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan akan mengakibatkan pegawai merasa tidak dihargai. Kondisi seperti ini juga akan membuat pegawai mengurangi kreativitas dalam memberikan ide-ide dan masukan terhadap penyelesaian pekerjaan serta kurang berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Permasalahan kinerja yang lain yaitu terkait disiplin kerja pegawai yang masih kurang. Hal ini masih terdapat di lingkungan BPS Provinsi Sumatera Selatan, dimana sejumlah pegawai masih datang terlambat diatas pukul 08.00 WIB bahkan ada yang tidak masuk kantor dengan tanpa kabar (Tabel 1.2).

Tabel 1.2 Absensi Pegawai BPS Provinsi Sumatera Selatan, 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Tanpa Kabar	Sakit	Izin	Datang Terlambat
1	JANUARI	87	1	5	-	7
2	FEBRUARI	87	3	6	-	4
3	MARET	89	1	2	-	-
4	APRIL	89	1	-	-	11
5	MEI	88	2	-	-	11
6	JUNI	88	-	-	-	8
7	JULI	87	1	2	-	19
8	AGUSTUS	85	-	2	-	8
9	SEPTEMBER	84	-	-	-	5
10	OKTOBER	84	-	-	-	2
11	NOVEMBER	85	1	-	-	11
12	DESEMBER	85	1	-	-	9

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan (diolah, 2020)

Peneliti juga mendapati adanya pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu, yaitu ditunjukkan dengan adanya pegawai yang sudah istirahat sebelum waktunya dan setelah waktu istirahat sudah selesai, masih belum juga kembali ke ruang kantor karena alasan pribadi. Perilaku kurang disiplin ini akan membuat waktu bekerja menjadi kurang efektif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai masih rendah yang ditunjukkan dari nilai capaian kinerja pegawai dari segi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu belum mencapai target maksimal.
- 2) Kinerja pegawai belum optimal disebabkan oleh rendahnya motivasi yang disebabkan kurangnya pemberian reward bagi pegawai berprestasi sehingga mengakibatkan pegawai menjadi enggan untuk melakukan inovasi dan membuat terobosan baru.
- 3) Kepuasan kerja pegawai masih rendah salah satunya adalah merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja antar pegawai.
- 4) Komitmen terhadap organisasi belum maksimal yang ditunjukkan dengan sikap loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap instansi masih rendah.
- 5) Kinerja pegawai masih rendah karena ada permasalahan komunikasi antara atasan dan bawahan yang tidak berjalan dengan baik.
- 6) Kinerja pegawai masih rendah karena masih ada pegawai yang tidak disiplin dengan datang terlambat atau tidak masuk kantor tanpa kabar serta penggunaan jam istirahat yang tidak sesuai aturan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja serta dampaknya terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
- 5) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan?
- 6) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening?

- 7) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan.
- 6) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.
- 7) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

F. Kegunaan Penelitian

1) Bagi institusi (BPS Provinsi Sumatera Selatan)

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai *intervening variable*, yang dapat memberikan masukan kepada BPS Provinsi Sumatera Selatan akan pentingnya pemahaman dari institusi terhadap pengelolaan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dari seluruh pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai yang semula menurun dapat ditingkatkan kembali sehingga kinerja institusi ikut meningkat.
- Manfaat secara umum yang dapat diperoleh bagi institusi yaitu memberikan masukan sejauh mana motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memberikan nilai kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf: Pekanbaru.
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 38(2), 79–88.
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Aryanti, D. W. I. (2018). Analisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Layanan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, 1–143.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Laporan Reformasi Birokrasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan 2019*. Palembang.
- _____. (2021). *Laporan Kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan 2020*. Palembang.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Belo, E. G. L. D. S., Riana, I. G., & Piartrini, P. S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(12), 718–737. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9660>
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Destari, Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas

- Pertambangan Dan Energi Provinsi Sumatera Utara. Tesis. *Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Devi, E. K. D. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening. *Universitas Diponegoro Semarang*.
- Evizal, A. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*. 95.
- Febriati, R., & Triono, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang). *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi MH Thamrin*, 1(2), 1–18.
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Badan Penerbit-UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke empat belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartikasari, W. L. (2016). Pengaruh Kecemasan Terhadap Kualitas Hidup Pasien Diabetes Mellitus Tipe 2 dengan *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)* dan *Finite Mixture Partial Least Square (FIMIX-PLS)*. *Skripsi*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). *The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables*. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 2017. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Oktavia, Elsy; Amar, S. (2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 5.

- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Probo, R., Dan, T., & Kartika, A. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 15(1), 80–90.
- Rifai, A. (2015). *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga: Pilot studi di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. *Al-Maktabah*, 14(1), 56–65.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Sarwono, Y. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 10(3), 98528.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* (Vol. 12, Issue 2, p. 103).
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Rajagrafindo. Depok.
- _____. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. D
- Yanindrawati, K., Susilaningsih, S., & Somantri, I. (2012). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Bekasi*. 18.

Yasa, N.L.F A. D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali Public Inspiration : Jurnal Administrasi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 46–52.