



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KANTOR IMIGRASI II TPI PEMATANGSIANTAR

Hijry Nabilah Nasution^{1)*}, Andy Wijaya^{2)*}, Erbin Chandra^{3)*}, Christine Loist^{4)*}

¹²³Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

⁴Program Studi Akuntansi, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹ hijrynabilah2018@gmail.com,

²andywijaya@stiesultanagung.ac.id, ³erbincandra@stiesultanagung.ac.id,

Abstract

Human resources are one of the factors that support the successful running of an organization effectively and efficiently. The aim of this research is to describe the motivation, commitment and performance of employees at the TPI Pematang Siantar Class II Immigration Office. The types of data used are qualitative data and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. Data collection was carried out by interviews, questionnaires and documentation. The research instrument test is the validity test and reliability test. The analysis techniques used are normality test, qualitative descriptive analysis, and quantitative descriptive analysis. The research results can be concluded as follows: Motivation is good and commitment is high, and employee performance is good. There is a positive influence between motivation on commitment and a positive influence between commitment on employee performance. There is a strong relationship between motivation and commitment and a strong relationship between commitment and employee performance. Then the high and low performance of employees can be explained by motivation and commitment. H_0 is rejected, meaning that motivation has a positive and significant effect on commitment and commitment has a positive and significant effect on employee performance at the TPI Pematang Siantar Class II Immigration Office.

Keywords: Motivation, Commitment, Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor penunjang keberhasilan berjalannya suatu organisasi dengan efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran motivasi, komitmen dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknis analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut Motivasi sudah baik dan komitmen sudah tinggi, serta kinerja pegawai sudah baik. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen dan pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan komitmen serta hubungan yang kuat antara komitmen dengan kinerja pegawai. Kemudian tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan komitmen. H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen serta komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor penunjang keberhasilan berjalannya suatu organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, seorang pegawai mempunyai fungsi sebagai sumber daya yang menghasilkan kualitas dan kuantitas dalam sebuah organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya tergantung dari keberhasilan dari pada individunya dalam menjalankan tugas tersebut.

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar merupakan instansi pelaksana teknis dari Direktorat Jendral Imigrasi Departemen Hukum dan HAM merupakan lembaga birokrasi yang mempunyai tugas kewenangan dibidang pelayanan publik antara lain: memberikan pelayanan sekaligus pengawasan kepada Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA) seperti penerbitan Surat Perjalanan Republik Indonesia (SPRI), VISA, Izin Tinggal Orang Asing, dan lain - lain.

Setiap individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi pasti diharuskan untuk mengikuti peraturan yang berlaku pada instansi atau organisasi tersebut, dilihat pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar bahwa kinerja pegawai diukur melalui (Permenpan RB. No. 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara , 2022) yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya serta Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Fenomena permasalahan terjadi yang dapat dilihat dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu masih ada

pegawai yang kurang teliti dalam mendata kegiatan yang berhubungan dengan bidang atau unit kerja yang dipertanggung jawabkan. Pada dimensi Perilaku Kerja (PK), masih terdapat pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar dimana hubungan kerja sama sesama rekan kerja yang belum harmonis.

Kinerja pegawai menjadi hal penting dan perlu diperhatikan dengan sangat serius oleh setiap instansi, karena kinerja pegawai dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara keseluruhan pada kegiatan instansi. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut penelitian (Napitupulu et al., 2017), menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi komitmen pada Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Fenomena permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada dimensi komitmen afektif, yaitu terdapat pegawai yang kurang melibatkan dirinya terhadap pencapaian organisasi, seperti menggunakan jam istirahat yang berlebihan. Pada dimensi komitmen normatif, terlihat dari adanya pegawai yang masih terlalu santai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dimana dengan adanya motivasi yang dimiliki pegawai dapat menjadi acuan peningkatan dari komitmen. Hal ini sesuai dengan menurut penelitian (Purnama et al., 2016), bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi. Adapun dimensi motivasi pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar yaitu

kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Fenomena permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada dimensi kebutuhan akan prestasi, dimana terdapat pegawai yang belum dapat termotivasi akan pencapaian prestasi kerja secara maksimal, sehingga hasil yang dicapai tidak mengalami peningkatan karena pegawai kurang mampu mengembangkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki. Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan, terlihat pada pegawai yang masih belum memaksimalkan usahannya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaannya untuk meraih jabatan dalam organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 responden yaitu PNS yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2-tailed). Maka hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Sminov Test

		Moti vasi	Komi tmen	Kine rja Pega wai	Tot al
<i>N</i>		41	41	41	41
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	44.5	45.07	61.9	151
<i>Paramet</i>		1		8	.56
<i>ters^{a,b}</i>	<i>Std.</i>	5.92	5.972	5.28	15.
	<i>Deviation</i>	1		4	492
<i>Most</i>	<i>Absolute</i>	.131	.114	.138	.09
<i>Extreme</i>					5
<i>e</i>	<i>Positive</i>	.084	.111	.090	.06
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>				7
					-
		-.131	-.114	-.138	.09
					5
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.838	.732	.883	.60
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.483	.658	.417	.85
					2

Dari tabel 1. hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Sminov Test di atas, dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel motivasi sebesar 0,483, variabel komitmen sebesar 0,658, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,417 serta total keseluruhan sebesar 0,852 memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > dari α 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar. Setelah itu dilakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena yang terjadi dari variabel penelitian saat ini:

Dibawah ini merupakan penentuan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dan dimasukkan ke dalam beberapa kelas interval dan rumus penentuan intervalnya sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Jumlah Kelas}} \dots\dots$$

(Sugiyono, 2013)

Dimana:

Data Terbesar = 5

Data Terkecil = 1

Jumlah Kelas = 5

Maka, Interval Kelas =

$$\frac{\text{Data Terbesar} - \text{Data Terkecil}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Jumlah Kelas

$$= \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus penentuan interval di atas diperoleh interval kelas = 0,8, dan terdapat beberapa ketentuan dari hasil rumus tersebut sebagai berikut:

Tabel 5.2.

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Motivasi	Komitmen	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tinggi	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Rendah	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Rendah	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data (2023)

Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat mengarahkan seseorang agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Motivasi merupakan sesuatu yang sumbernya dalam diri yang dapat menghasilkan integritas maupun tujuan dimana nantinya individu maupun organisasinya akan terpuaskan. Motivasi anggota Kelompok dapat diukur dari tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Fenomena permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada dimensi kebutuhan akan prestasi, dimana terdapat pegawai yang belum dapat termotivasi akan pencapaian prestasi kerja secara

maksimal, sehingga hasil yang dicapai tidak mengalami peningkatan karena pegawai kurang mampu mengembangkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki. Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan, terlihat pada pegawai yang masih belum memaksimalkan usahannya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaannya untuk meraih jabatan dalam organisasi.

Pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator semangat kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal memiliki nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan

masih terdapat pegawai yang belum dapat termotivasi akan pencapaian prestasi kerja yang maksimal, sehingga hasil yang dicapai tidak mengalami peningkatan karena pegawai kurang mampu mengembangkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki. Indikator antusiasme dalam mencapai prestasi kerja memiliki nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini karena sudah terdapat beberapa anggota yang berusaha dalam meningkatkan pengetahuan untuk mencapai prestasi kerjanya. Selanjutnya indikator dorongan yang diterima untuk mencapai prestasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini sudah terlihat dari atasan yang selalu memberikan semangat dan dorongan agar para pegawainya bisa bekerja dengan giat dan dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Selanjutnya indikator usaha dalam mencapai pengetahuan agar mendapatkan prestasi yang maksimal memiliki nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai sudah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan prestasi kerja di tempat kerja.

Dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator pimpinan memberikan apresiasi atas pelayanan yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini sudah terlihat dari pimpinan yang selalu memberikan apresiasi kepada pegawainya yang dapat bekerja dengan baik agar mereka selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Indikator apresiasi pimpinan atas ide yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu menerima dan menghargai atas usaha yang diberikan pegawainya atas ide dan masukan yang dapat membantu memajukan perusahaan. Selanjutnya indikator hasil kerja dihargai oleh rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini dilihat dari rekan kerja yang selalu memberikan apresiasi dan menghargai dengan baik dan tetap memberikan semangat terhadap rekan lainnya agar hasil kerja yang mereka hasilkan selalu baik. Selanjutnya indikator hubungan kerja yang dilakukan dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, hal ini sudah terlihat dari beberapa pegawai yang sudah mampu melaksanakan kerja sama yang baik dengan rekan kerjanya.

Pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator usaha dalam menghadapi masalah pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini terlihat dari para pegawai yang sudah mampu menangani sendiri atas masalah yang terjadi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Indikator pimpinan menempatkan jabatan sesuai hasil kerja memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari diperusahaan penempatan posisi

jabatan yang diberlakukan pimpinan sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pegawai serta dari hasil kerja yang dilakukan setiap pegawai. Indikator usaha dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk mencapai jabatan tertentu memiliki nilai rata-rata 2,85 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang masih belum memaksimalkan usahanya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaannya untuk meraih jabatan dalam organisasi. Selanjutnya indikator kesempatan dalam memperoleh jabatan tertentu memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pimpinan yang selalu member kesempatan kepada setiap pegawai yang ingin menempati jabatan yang diinginkan nya dengan syarat pegawai tersebut harus mampu bertanggung jawab atas posisi jabatan yang diinginkannya.

Dari seluruh total jawaban reponden mengenai motivasi mendapat nilai rata-rata sebesar 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi berada pada nilai rata-rata 4,02 dengan kriteria jawab baik untuk dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator antusiasme dalam mencapai prestasi kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada nilai rata-rata 2,85 dengan kriteria jawaban cukup baik untuk dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator usaha dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk mencapai jabatan tertentu.

Komitmen

Dalam setiap perusahaan tetap membutuhkan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Namun menjadi dari bagian dari perusahaan atau ikatan dinas, maka karyawan perlu dilatih untuk memiliki komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang

dengan organisasi dimana dia bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Adapun dimensi komitmen pada Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Fenomena permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada dimensi komitmen afektif, yaitu terdapat pegawai yang kurang melibatkan dirinya terhadap pencapaian organisasi, seperti menggunakan jam istirahat yang berlebihan. Pada dimensi komitmen normatif, terlihat dari adanya pegawai yang masih terlalu santai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen dapat dijelaskan untuk dimensi komitmen afektif pada indikator kebahagiaan anda dalam melaksanakan tugas di organisasi memiliki nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari para pegawai yang selalu senang ketika melakukan pekerjaannya. Indikator kebanggaan anda menjadi bagian dari organisasi memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini karena terlihat dari pegawai yang sangat bangga karena bisa bekerja dan bisa berkontribusi untuk perusahaan tersebut. Indikator perasaan anda menjadi bagian dari keluarga pada organisasi memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari para pegawai yang sangat senang dan bangga ketika dianggap menjadi bagian dari keluarga di perusahaan tersebut dikarenakan perusahaan selalu mengutamakan pegawainya pada saat ada acara-acara diperusahaan. Selanjutnya indikator keterlibatan anda dalam organisasi memiliki nilai rata-rata 2,95 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai

yang kurang melibatkan dirinya terhadap pencapaian organisasi, seperti menggunakan jam istirahat yang berlebihan.

Untuk dimensi komitmen berkelanjutan pada indikator keengganan anda untuk meninggalkan organisasi memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari pegawai yang belum memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dan masih ingin memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan tersebut dikarenakan pegawai masih merasa perusahaan tersebut mampu untuk memberikan apa yang diinginkan oleh para pegawainya. Indikator keuntungan yang diberikan pada organisasi memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari pegawai yang menerima gaji dan tunjangan yang sesuai ketika bekerja di perusahaan tersebut. Indikator kepentingan yang dirasakan untuk tetap bertahan didalam organisasi memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari masing-masing pegawai yang telah memiliki tanggung jawab masing-masing diperusahaan tersebut yang membuat pegawai tidak bisa meninggalkan perusahaan begitu saja dan harus bertahan. Selanjutnya indikator ketertarikan anda untuk tetap bertahan didalam organisasi memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang menganggap bekerja diperusahaan tersebut enak dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu banyak.

Dimensi komitmen normatif pada indikator tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup tinggi, hal ini dikarenakan masih adanya

pegawai yang masih terlalu santai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator loyalitas anda terhadap organisasi memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari pegawai yang selalu menghargai apapun keputusan pemimpin, menghargai rekan kerja dan mencintai pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga dia dapat selalu bekerja dengan baik. Indikator kesediaan anda untuk tidak berpindah ke organisasi lain memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari para pegawai yang masih nyaman untuk bekerja diperusahaan tersebut dan belum memiliki niat untuk berpindah bekerja ke organisasi lain dikarenakan perusahaan tersebut sudah memberikan fasilitas dan gaji yang terbaik bagi pegawainya. Selanjutnya indikator keinginan untuk melanjutkan sisa karir diperusahaan memiliki nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang masih ingin melanjutkan sisa karir mereka diperusahaan tersebut dan ingin membuat perusahaan tersebut menjadi maju dan berkembang.

Dari total jawaban responden secara keseluruhan atas komitmen memiliki nilai 3,76 dengan jawaban tinggi. Hasil tertinggi yaitu 4,00 dengan kriteria jawaban tinggi berada pada dimensi komitmen normatif pada indikator kesediaan anda untuk tidak berpindah ke organisasi lain. Dan nilai hasil terendah 2,95 dengan kriteria cukup tinggi terdapat pada dimensi komitmen afektif pada indikator keterlibatan anda dalam organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja pegawai yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pegawai tersebut serta dimensi-dimensi lainnya. Baik

buruknya kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan dapat berpengaruh dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Pematang Siantar bahwa kinerja pegawai diukur melalui (*Permenpan RB. No. 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*, 2022) yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu dan biaya serta Perilaku Kerja (PK) meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan kasubbang umum dankepegawaian Kantor Imigrasi kelas II TPI Pematang Siantar menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas II TPI Pematang Siantar belum optimal. Fenomena permasalahan terjadi yang dapat dilihat dari dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu masih ada pegawai yang kurang teliti dalam mendata kegiatan yang berhubungan dengan bidang atau unit kerja yang dipertanggungjawabkan. Pada dimensi Perilaku Kerja (PK), masih terdapat pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar dimana hubungan kerjasama sesama rekan kerja yang belum harmonis.

pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator pegawai menangani volume pekerjaan yang banyak diperoleh nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria baik, hal ini karena pegawai mampu menangani pekerjaan dengan volume yang banyak. Indikator pertanggung jawaban untuk hasil kerja memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Indikator kualitas hasil kerja yang dicapai memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria

jawaban baik, hal ini terlihat dari setiap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai selalu memberikan hasil yang maksimal karena pegawai mengerjakannya dengan baik dan bersungguh-sungguh. Indikator tingkat kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,12 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari para pegawai yang telah mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pimpinan memberikan tugas kepada pegawainya sesuai dengan kemampuan dan jabatan yang dia peroleh di perusahaan.

Indikator tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai taraf 3,27 dan memiliki jawaban kriteria cukup baik, hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang kurang teliti dalam mendata kegiatan yang berhubungan dengan bidang atau unit kerja yang dipertanggungjawabkan. Indikator tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, ini karena beberapa pegawai sudah tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan sudah bisa memanfaatkan waktu yang diberikan oleh pimpinan. Indikator menggunakan anggaran yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena instansi selalu memberikan anggaran yang cukup bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pegawai sudah bisa menggunakan anggaran dengan baik untuk penyelesaian tugas tersebut. Indikator kecepatan anda dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai sudah bisa dengan cepat dan tidak memakan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pegawai

tersebut tidak menunda pekerjaan dan langsung mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya pada dimensi perilaku kerja untuk indikator sikap anda dalam memberikan pelayanan memiliki nilai rata-rata 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang sudah memberikan sikap yang baik ketika melayani konsumen seperti berbicara dengan nada lembut dan selalu mendengarkan kebutuhan setiap konsumennya. Indikator kualitas anda dalam melayani memiliki nilai rata-rata 3,88 dengan kriteria baik, hal ini terlihat dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai sudah memiliki kualitas yang baik dimata konsumen dan konsumen sudah merasa puas atas pelayanan yang mereka terima. Pada indikator keberanian dalam menanggung resiko memiliki nilai rata-rata 3,95 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang sudah siap menanggung resiko atas keputusan yang dia ambil karena pegawai tersebut sudah diberikan tanggung jawab masing-masing atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Indikator tingkat kejujuran dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang selalu bekerja jujur dalam melakukan pekerjaanyadikarenakan pegawai selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang dilakukannya. Indikator etika dalam instansi memiliki nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena pegawai memiliki etika yang baik dalam instansi.

Selanjutnya indikator tingkat kesediaan pegawai melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan memiliki nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, ini karena pegawai selalu bersedia membantu

atau mengerjakan tugas tanpa disuruh oleh atasannya. Indikator hubungan kerja sama bersama rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan masih terdapat pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Pematang Siantar hubungan kerjasama sesama rekan kerja yang belum harmonis seperti banyak yang memikirkan diri sendiri dan kurang memperhatikan pegawai lainnya. Selanjutnya indikator hubungan anda dengan atasan memiliki nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari pegawai yang telah memiliki hubungan yang baik dalam bekerja dengan atasannya.

Secara keseluruhan dari total jawaban responden mengenai kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria baik. Untuk hasil tertinggi yaitu 4,12 dengan kriteria baik pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan untuk hasil terendah yaitu 3,27 dengan kriteria cukup baik untuk dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat ketelitian anda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Analisis Deskriptif Kuantitatif Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen serta pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linier sederhana digunakan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X), variabel *intervening* (Z), dan variabel terikat (Y), dimana X adalah motivasi dan Z adalah komitmen serta Y adalah kinerja pegawai. Maka perhitungan menggunakan program SPSS versi 21 dengan notasi sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Tabel 2.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi terhadap Komitmen Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	29.950	4.517	
1 Motivasi	.659	.101	.782

a. *Dependent Variable:* Komitmen

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 5.6. dapat dilihat dari perhitungan SPSS Versi 21 hasil regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,659 sehingga diperoleh persamaan regresinya $Z = 29,950 + 0,659X$, artinya jika motivasi naik satu satuan maka komitmen akan meningkat sebesar 0,659 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen pada Kantor Imigrasi kelas II TPI Pematang Siantar.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian ini digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	34.331	4.642	
1 Komitmen	.663	.102	.693

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 3. dapat dilihat dari perhitungan SPSS versi 21 bahwa hasil regresi linier sederhana diperoleh koefisien regresi (b) sebesar 0,663 sehingga diperoleh persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 34,331 + 0,663Z$, artinya jika komitmen naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,663 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan motivasi dengan komitmen dan hubungan komitmen dengan kinerja pegawai, serta hasil koefisien korelasinya disimbolkan dengan r. Dan untuk menghitung nilai r tersebut dapat menggunakan bantuan dengan program SPSS versi 21.

Tabel 4.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Motivasi dengan Komitmen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.512	.602	3.768

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 5.8. telah didapat nilai korelasi (r) = 0,682 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan komitmen pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh koefisien

determinasi (*R Square*) sebesar 0,512 artinya tinggi rendahnya komitmen sebesar 51,2% dapat dijelaskan oleh motivasi, sedangkan sisanya 48,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti tuntutan pekerjaan, konflik kerja dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen.

Tabel 5.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Komitmen dengan Kinerja Pegawai Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.580	.667	3.857

a. Predictors: (Constant), Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Dari tabel 5.9. didapat nilai korelasi (r) = 0,693 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara komitmen dengan kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 3.6. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,580 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 58,0% dapat dijelaskan oleh komitmen, sedangkan sisanya 42,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen

Adapun uji hipotesis yang pertama menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah antar variabel bebas (motivasi) dan variabel intervening (komitmen) mempunyai hubungan

signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n - 2$ pada level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Perhitungan uji t motivasi terhadap komitmen dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 6.
Hasil Uji t Motivasi Terhadap
Komitmen
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	6.203	.034
Motivasi	5.842	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 5.10. di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel motivasi (X) sebesar 5,842 $> t_{tabel}$ dengan ketentuan $df = n - 2$ (41-2=39) sebesar 2.02269 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada Kantor Imigasi Kelas II TPI Pematang Siantar, yang diinterpretasikan bahwa dimana motivasi yang tinggi akan mengakibatkan pegawai memiliki komitmen yang tinggi pula. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Purnama et al., 2016).

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Adapun uji hipotesis yang kedua menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah antar variabel intervening (komitmen) dan variabel terikat (kinerja pegawai) mempunyai hubungan signifikan atau tidak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak. Untuk mengetahui t_{tabel} digunakan ketentuan $df = n - 2$ pada

level kesalahan 5% atau 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Perhitungan uji t komitmen terhadap kinerja pegawai dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji t Komitmen Terhadap Kinerja
Pegawai
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	7.396	.000
Komitmen	6.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS versi 21 (2023)

Berdasarkan tabel 5.11. di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel komitmen (Z) sebesar 6,006 $> t_{tabel}$ dengan ketentuan $df = n - 2$ (41-2=39) sebesar 2.02269 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar, yang diinterpretasikan bahwa dimana dengan adanya komitmen maka akan berusaha memberikan hasil kerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Napitupulu et al., 2017).

Evaluasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat mengarahkan seseorang agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Motivasi merupakan sesuatu yang sumbernya dalam diri yang dapat menghasilkan integritas maupun tujuan dimana nantinya individu maupun organisasinya akan terpuaskan.

Motivasi sudah dikatakan baik, karena dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik.

Namun masih terdapat beberapa dimensi yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator semangat kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal berada pada nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya para pegawai di berikan pelatihan ataupun seminar khusus kepada pegawai sesuai dengan jabatan mereka masing-masing ataupun mengadakan pertemuan kepada para pegawai untuk membahas permasalahan yang terjadi ditempat kerja.

Selanjutnya dimensi kebutuhan akan kekuasaan di indikator keinginan untuk mencapai jabatan berada pada nilai rata-rata 2,85 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan dapat lebih mensupport para pegawainya dan lebih giat dalam memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah bekerja dengan baik seperti memberikan bonus atau gaji tambahan kepada pegawai agar kedepannya mereka dapat lebih berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan berusaha untuk mencapai jabatan tertentu di tempat kerja.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa motivasi pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar sudah dikatakan baik, walaupun sudah dikatakan demikian ada baiknya pimpinan dapat lebih memberikan motivasi kepada para anggotanya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan hasil kerja mereka dapat lebih maksimal. Selain cara di atas, untuk mengoptimalkan motivasi dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor yang

mempengaruhi motivasi yang dikemukakan (Kadarisma, 2013) yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

Komitmen

Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi yang merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. komitmen pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar dapat dikatakan tinggi, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden dan memperoleh nilai secara keseluruhan sebesar 3,76 dengan jawaban tinggi. Namun, masih ada beberapa indikator memiliki nilai di bawah nilai rata-rata keseluruhan dan ini masih perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan komitmen.

Untuk dimensi komitmen afektif pada indikator keterlibatan anda dalam organisasi memiliki nilai rata-rata 2,95 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan dapat menegur pegawai yang tidak menuruti peraturan yang diterapkan di organisasi dan dapat memotong gaji pegawai yang tidak mau menuruti peraturan yang telah dibuat seperti tidak mematuhi jam kerja ataupun yang lainnya agar kedepannya pegawai dapat lebih tertib dalam melakukan pekerjaan.

Pada dimensi komitmen normatif di indikator tanggung jawab mengerjakan pekerjaan didalam organisasi memiliki nilai 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan mengadakan pertemuan ataupun rapat dengan pegawainya dan memberikan arahan dan masukan kepada pegawainya agar mereka lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga mereka dapat

mengerjakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan dapat lebih teliti lagi dalam setiap pengerjaannya.

Dalam hal ini terlihat bahwa komitmen pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar dikatakan baik. Walaupun demikian, sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan tempat kerja karyawan serta memperhatikan fasilitas yang diberikan sudah lengkap atau belum. Membuat ruangan yang nyaman untuk beristirahat dan beribadah agar karyawan merasa puas dengan fasilitas yang ada dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja. Selain perbaikan di atas, perusahaan juga dapat meningkatkan komitmen dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi komitmen seperti yang dikemukakan oleh (Rejeki and Wulansari, 2015), yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu instansi yang diukur berdasarkan aturan yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai apabila sudah baik maka tujuan instansi akan lebih mudah terwujud. Kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar dapat dikatakan baik, ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dan diperoleh nilai secara keseluruhan sebesar 3,86 dengan kriteria jawaban baik. Namun, masih ada beberapa indikator yang perlu menjadi perhatian karena masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pada dimensi sasaran kerja pegawai untuk indikator tingkat ketelitian dalam

menyelesaikan pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,27 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan dapat memberi teguran kepada para pegawainya untuk dapat lebih teliti lagi dalam mengerjakan pekerjaannya dan bisa melakukan pemeriksaan ulang sebelum pekerjaannya diserahkan kepada atasan agar hasil kerja yang dilakukannya tidak ada kesalahan dan tidak ada pihak yang dirugikan.

Pada dimensi perilaku kerja untuk indikator hubungan kerja sama sesama rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,37 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya atasan sering mengadakan pertemuan kepada pegawai seperti mengadakan kegiatan diluar kantor agar membantu pegawai untuk saling terbuka dan mau membantu sesama pegawai lain, menjaga komunikasi antar pegawai dan saling menghargai kerja yang dilakukan untuk kemajuan perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama.

Dari uraian di atas terlihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar sudah dikatakan baik. Untuk itu, sebaiknya pegawai lebih meningkatkan kinerjanya dan selalu bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya, serta menjalin hubungan yang baik kepada atasan ataupun sesama rekan kerja agar instansi mendapatkan hasil kerja yang optimal. Selain itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh (Sumardjo and Priansa, 2018), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

SIMPULAN

Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang motivasi memperoleh kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator antusiasme dalam mencapai prestasi kerja. Sedangkan nilai terendah pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator usaha dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk mencapai jabatan tertentu. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen diperoleh kriteria jawaban rendah. Hasil tertinggi pada dimensi komitmen normatif pada indikator kesediaan anda untuk tidak berpindah ke organisasi lain. Dan hasil terendah pada dimensi komitmen afektif pada indikator keterlibatan anda dalam organisasi. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai memperoleh kriteria baik. Nilai tertinggi pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan untuk nilai terendah pada dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator tingkat ketelitian anda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen dan adanya pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan komitmen serta komitmen dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan positif pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar. Kemudian hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya komitmen dapat dijelaskan oleh motivasi dan tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t H_0 ditolak, artinya motivasi terhadap komitmen berpengaruh positif dan dan komitmen terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar.

Saran

Untuk meningkatkan motivasi pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar sebaiknya para pegawai di berikan pelatihan ataupun seminar khusus kepada pegawai sesuai dengan jabatan mereka masing-masing ataupun mengadakan pertemuan kepada para pegawai untuk membahas permasalahan yang terjadi ditempat kerja.

Untuk meningkatkan komitmen pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar sebaiknya atasan dapat menegur pegawai yang tidak menuruti peraturan yang diterapkan di organisasi dan dapat memotong gaji pegawai yang tidak mau menuruti peraturan yang telah dibuat seperti tidak mematuhi jam kerja ataupun yang lainnya agar kedepannya pegawai dapat lebih tertib dalam melakukan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang Siantar sebaiknya atasan dapat memberi teguran kepada para pegawainya untuk dapat lebih teliti lagi dalam mengerjakan pekerjaannya dan bisa melakukan pemeriksaan ulang sebelum pekerjaannya diserahkan kepada atasan agar hasil kerja yang dilakukannya tidak ada kesalahan dan tidak ada pihak yang dirugikan.

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan kelemahan penulis yang lain sehingga masih ada beberapa variabel yang belum disampaikan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Imigasi kelas II TPI Pematang

Siantar. Sebagai masukan untuk peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama sebaiknya memperbanyak variabel penelitian seperti tuntutan pekerjaan, konflik kerja, budaya organisasi, dan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Ackah, D. (2014). **The impact of motivation on employee performance in the manufacturing industry in Ghana.** *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), 291–310.
- Adipati, K. (2017). **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kinerja Karyawan pada PT. Mncleasing Palembang.** *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(2), 74–78.
- Amirullah, A. (2015). **Pengantar Manajemen. Fungsi Proses Pengendalian.** Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggriani, A. D., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto).** *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1).
- Badrudin. (2013). **Dasar-Dasar Manajemen.** Bandung: Alfabeta.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.** Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edited by M. M. Erma. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). **Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia.** *Forum Jurnal Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Ikhsan, A., Tarigan, N. M. R., & Arifin, Z. (2015). **Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior).** Cetakan I. Edited by E. L. D. Purba and M. R. Hasibuan. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Kasmir. (2016). **Analisis Laporan Keuangan.** Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). **Perilaku organisasi.** Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, S. et.al. (2018). **Pengantar Manajemen.** Jilid 1. Medan: Madentara Qualified Publisher.
- Mangkunegara, A. P. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Edited by S. Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia.** *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110–122.
- Maulana, F. H. (2015). **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.** Brawijaya University.
- Napitupulu, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2017). **Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pematangsiantar.** *Maker: Jurnal*

- Manajemen*, 3(2), 27–37.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. (2022). **Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tentang Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara**.
- Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PT. Telekomunikasi indonesia, TBK wilayah Telkom Pekalongan)**. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang)**. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).
- Robbins, S. P. Judge, T. A., Angelica, D., & Resthi, W. (2015). **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**. 16 th edn. Edited by F. Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumasukun, M. R. et al. (2019). **Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edited by MY Noch. Medan: Madenatera Qualified Publisher.
- Siagian. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan 3. Edited by Suryani and R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan, Thomas. (2013). **Sistem Pengendalian Manajemen**. Edisi 2 Jakarta: PT Indeks.
- Wahyudi and Salam, R. (2020). **Komitmen Organisasi**. Edited by B. Wahyudi. Tangerang: UNPAM Press.
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). **Manajemen Kinerja**. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. and Rifa'i, M., (2016). **Dasar-Dasar Manajemen**. Cetakan 1. Edited by S. Saleh. Medan: Perdana Publishin.
- Wirawan. (2014). **Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar**. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 76–84.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). **Komitmen Organisasi**. Cetakan 1. Makassar: CV Nas Media Pustaka.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** Jakarta: PT Rajawali

Pers.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., &
Afafah, W. (2015). **Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk**

Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.

Edisi ketiga. Jakarta: *PT Rajawali
Pers.*