

**INFLUENCE OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
PERFORMANCE OF RIAU PROVINCE BAPPEDA LITBANG EMPLOYEES**

Febriyanto¹, Nicholas Renaldo^{2*}, Suhardjo³

^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: Febriy100.fy@Gmail.com, nicholasrenaldo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id*

*correspondence author

ABSTRACT

This research aims to see the influence of Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on employee performance with Bappeda Litbang of Riau Province This research uses quantitative methods, then the data is processed and analyzed using the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method. The research respondents numbered 100 people. The results of this research show that: (1) There is a negative and significant influence between motivation and employee performance in the Riau Bappeda Litbang of Riau Province. (2) There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance at Bappeda Litbang of Riau Province Riau Province Research and Development Bappeda. (3) There is a positive and significant influence between organizational commitment on employee performance at Bappeda Litbang of Riau Province.

Keyword : Motivation; satisfaction; Commitment; Performance

**PENGARUH EPS, PER, ROA, DAN DER TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN SEKTOR
ANEKA INDUSTRI YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2013-2017**

ABSTRAK

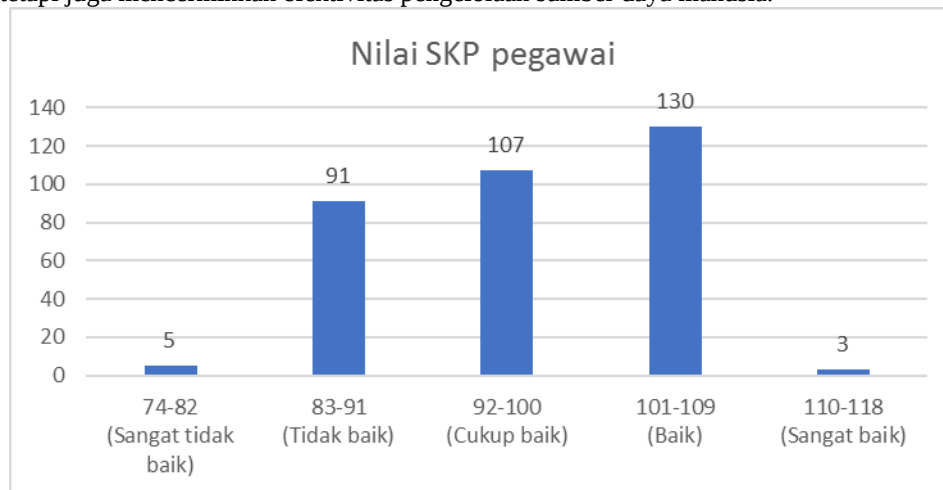
Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan pada Bappeda Litbang Provinsi Riau Penelitian ini metode kuantitatif, kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Responden penelitian berjumlah 100 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat Pengaruh negative dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Litbang Provinsi Riau. (2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Litbang Provinsi Riau. (3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai di Bappeda Litbang Provinsi Riau.

Kata Kunci : Motivasi; Kepuasan kerja; Komitmen organisasi; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang penting terhadap mencapai tujuan perusahaan, sebab itulah perusahaan perlu mengelola SDM yang dimiliki dengan baik, karena faktor paling penting dibalik keberhasilan sebuah sistem adalah manusia yang menjalankan sistem tersebut. Meskipun kegiatan sudah banyak yang diotomatisasi dengan teknologi canggih, Sumber daya manusia tetap memegang peran penting dalam pelaksanaan kegiatan. Tanpa manusia yang menggerakkan teknologi, tujuan tetap tidak akan tercapai. Maka dari itu setiap perusahaan menginginkan agar Sumber Daya Manusianya dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk memastikan Sumber Daya Manusia bisa bekerja dengan efektif dan efisien, manajemen dapat menggunakan beberapa cara yang diantaranya adalah memberi tugas sesuai kemampuan pegawai, menjaga komunitas yang baik antara atasan dan bawahan, menjaga lingkungan kerja yang layak dan pemberian motivasi untuk pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mencapai produktivitas yang optimal melalui pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.



Sumber : Bappeda Litbang Provinsi Riau

Gambar 1. Data nilai kinerja pegawai Bappeda Litbang 2021

Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja. Setiap organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor ini untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam memberikan kontribusi terbaiknya. Namun, di beberapa organisasi, masalah seperti kurangnya motivasi, komunikasi yang buruk, serta tidak efektifnya kebijakan pengembangan pegawai masih sering ditemukan, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja individu maupun tim.

Bappeda Litbang Pekanbaru berlokasi di jalan Gajah mada nomor 200 sebelum berpindah dari jalan Cut Nyak Dien dan diresmikan tanggal 26 agustus 1999. Bappeda Litbang memiliki 336 pegawai yang akan melaksanakan tugasnya berpartisipasi membantu pembangunan daerah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novrita (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Elburdah (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Rohimah et al. (2023) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura Hendrawan Maranata et al. (2023) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti & Karyadi (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Definisi motivasi menurut Wardan (2020) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau pegawai-pegawainya

H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau

Kepuasan kerja

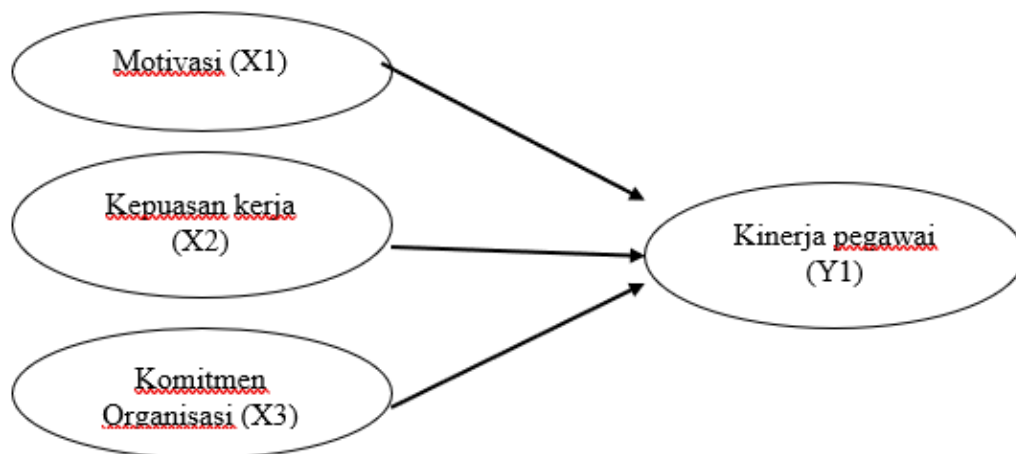
Kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan psikologis yang dialami pegawai ketika mereka merasa nyaman, puas, dan senang dengan pekerjaan mereka. Ini mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi perasaan pegawai terhadap lingkungan kerja, peran, manajemen, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021) Mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

H2: *Kepuasan kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

Komitmen organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018) komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menentukan hubungan pegawai dengan organisasi..

H3: *Komitmen Organisasi* berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Sumber: Data Olahan, 2024

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda Litbang di Provinsi Riau, yang dimana jumlahnya adalah 336 Sedangkan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan rumus *roscoe*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik *sensus* yaitu Teknik pengumpulan sampel apabila semua Keterbataanggota populasi dijadikan sampel. pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti Sugiyono (2018:138).

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	1. Kebutuhan fisik	Interval
		2. Kebutuhan rasa aman	
		3. Kebutuhan sosial	
		4. Kebutuhan akan penghargaan	
		5. Kebutuhan perwujudan diri	
2	Kepuasan kerja (X2)	1. Pekerjaan	Interval
		2. Upah	
		3. Pengawas	
		4. Rekan kerja	

No	Variabel	Indikator	Skala
3	Komitmen organisasi (X3)	1. Komitmen afektif	Interval
		2. Komitmen berkelanjutan	
		3. Komitmen normatif	
4	Loyalitas Pelanggan (Y2)	1. Kualitas hasil kerja	Interval
		2. Kuantitas hasil kerja	
		3. Ketepatan waktu	
		4. Efektivitas	
		5. Kemandirian	

Sumber: Data Olahan, 2024

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan di penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS dan SPSS. *Structural Equation Modelling* (SEM) digunakan untuk menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model sebab-akibat, SPSS digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

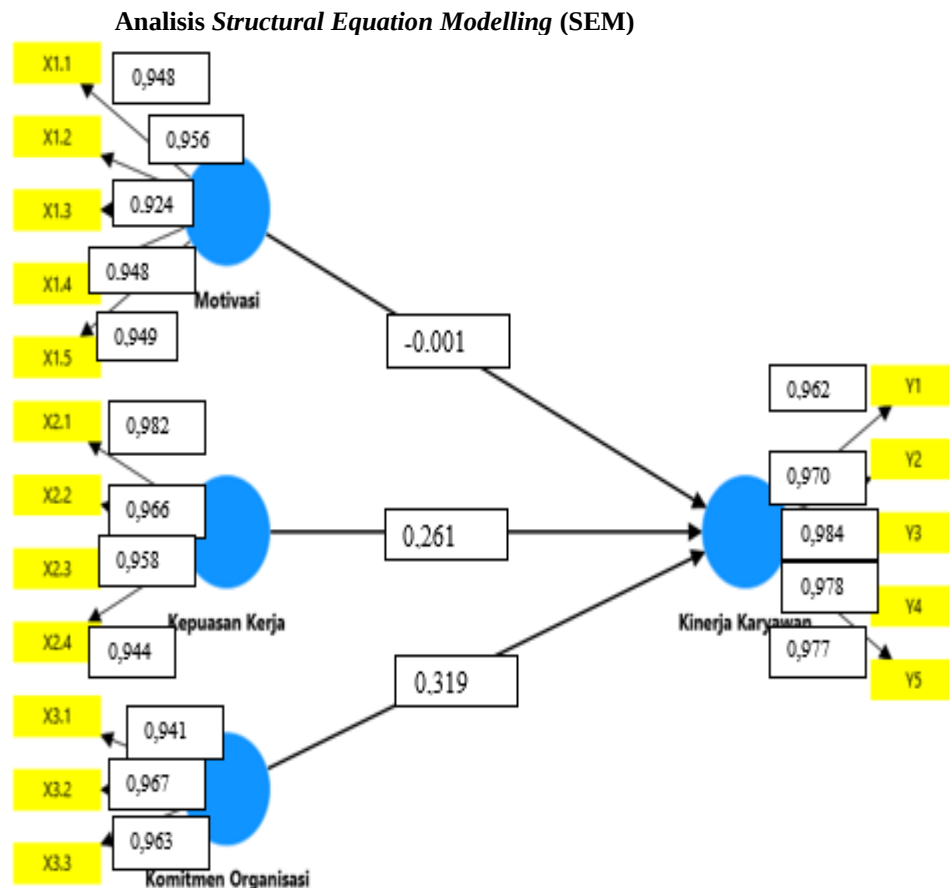
Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau. Karakteristik responden dibagi berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, dan umur

Tabel 2. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	45%
	Perempuan	55%
Usia	21 - 25 tahun	17%
	26- 30 tahun	32%
	30 - 34 tahun	38%
	34 - 40 tahun	13%
	0-2 tahun	23%
Masa kerja	4 tahun >	13%
	6 tahun >	22%
	8 tahun >	26%
	10 tahun>	16%
Pendidikan terakhir	SMA	5%
	S1	60%
	D3	2%
	S2	30%
	S3	3%

Sumber: Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden dari 100 orang yang di teliti berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 55% dan mayoritas usia rata-rata 30 – 34 tahun. Berdasarkan masa kerja responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja sebanyak 26%. Responden berdasarkan Pendidikan terakhir yang paling dominan adalah pegawai dengan Pendidikan terakhir S1.



Sumber: Data olahan, 2025

Gambar 3. Hasil Perhitungan Model SEM PLS

Uji Reliabilitas

Dengan melihat Cronbach alpha, realibilitas dapat diuji. Instrumen yang reliabel berarti bahwa mereka akan menghasilkan data yang konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama berulang kali. Menurut Sugiyono (2019), pengujian reliabilitas memiliki standar berikut: nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen yang diuji memiliki reliabilitas yang baik, kepercayaan, atau terpercaya, dan nilai koefisien reliabilitas kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 3. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi	0.976	r Hitung > 0,60 Reliabel
Kepuasan kerja	0.969	r Hitung > 0,60 Reliabel
Komitmen organisasi	0.979	r Hitung > 0,60 Reliabel
Kinerja pegawai	0.980	r Hitung > 0,60 Reliabel

Sumber: Data olahan, 2025

Pada tabel 3. diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien alpha pada variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,980 berada pada kategori tertinggi, variabel motivasi yaitu sebesar 0,976, variabel Kepuasan kerja yaitu sebesar 0,969, variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,979, Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2017) Menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

Jika $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.

Jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	1,042	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2	1,022	Tidak terjadi Multikolinearitas
X3	1,023	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa antar variabel penelitian yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji F

Menurut Ghazali (2016), Uji statistik F (uji signifikansi simultan) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang significance level $0,15(\alpha=15\%)$. Cara pengujian simultan terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Bila $F \leq 0,15$ = berarti variabel ber efek kecil, bila $F \geq 0,15$ tapi $F < 0,35$ berarti variabel berefek menengah dan bila $F \geq 0,35$ berarti variabel berefek besar.

Tabel 5. Uji F

Kinerja pegawai	
Motivasi	0,021
Kepuasan kerja	0,024

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel 5, dapat diketahui (1.) Nilai F variabel Motivasi bernilai 0,021 yang berarti Motivasi berpengaruh menengah kepada kinerja pegawai (2.) Nilai F variabel kepuasan kerja bernilai 0,024 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh menengah kepada kinerja pegawai (3.) Nilai F variabel komitmen organisasi bernilai 0,143 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh besar kepada kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *R-Square* menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Setelah dilakukan pengolahan data, maka nilai *R-Square* (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,228	0,204

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 6. diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,204 atau 20,4% yang berarti bahwa variabel bebas (Motivasi, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 20,4%.

Uji secara parsial (uji-t)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial. Pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Tabel 7. Uji secara parsial (Uji-t)

Variabel	T statistics (O/STDEV)	P values (1-tailed)
Motivasi	1.253	0.105
Kepuasan kerja	1,589	0.056
Komitmen organisasi	3,779	0.000

Sumber: Data olahan, Smart PLS 2025

Berdasarkan DF Berjumlah 96(100-3-1) dengan alfa 10% maka T tabel diketahui bernilai 1,29. Berdasarkan tabel 4.13, berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini: Pada variabel Motivasi (X1), nilai t hitung 1,253 < dari t tabel 1,29 dengan taraf signifikansi 0,105 > 0,10. Artinya Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada variabel Kepuasan kerja (X2), nilai t hitung 1,589 > dari t tabel 1,29 dengan taraf signifikansi 0,056 < 0,10. Artinya Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada variabel Komitmen organisasi (X3), nilai t hitung 3,779 > dari t tabel 1,29 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,10. Artinya Komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel pada akhirnya secara statistik memiliki keterkaitan atau pengaruh seperti hipotesis yang diajukan sebelumnya. Apabila t hitung > t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya hipotesis diterima. Sedangkan apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya hipotesis ditolak. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui dari penghitungan model menggunakan smartPLS dengan teknik *bootstrapping*.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan metode *bootstrapping*, hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Uji hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values (1-tailed)
Motivasi -> Kinerja pegawai	0.136	0.147	0.108	1.253	0.105
Kepuasan Kerja -> Kinerja pegawai	0.140	0.143	0.088	1.589	0.056
Komitmen Organisasi -> Kinerja pegawai	0.360	0.357	0.095	3.779	0.000

Sumber: Data olahan, 2025

Hasil dari uji hipotesis ini menyatakan bahwa: X1(Motivasi) = nilai t hitung 1,253 < dari t tabel 1,29 maka H_0 Diterima dan H_a ditolak. X2(Kepuasan kerja) = nilai t hitung 1,589 > dari t tabel 1,29 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. X3(Komitmen organisasi) = nilai t hitung 3,779 > dari t tabel 1,29 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau mencapai tujuan tertentu, motivasi berasal dari dalam diri (Intrinsik) atau dari luar (Ekstrinsik). Sementara Kinerja pegawai adalah Pelaksanaan dan hasil kerja seseorang di dalam organisasi, ketika disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu, berkaitan dengan nilai-nilai dan standar kinerja tertentu yang dapat diukur menggunakan indikator perusahaan. Apabila pegawai termotivasi untuk bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisa, didapat hasil bahwa variabel Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Provinsi Riau. Maksud dari pernyataan tersebut adalah Motivasi tidak menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau. Dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 100 orang karyawan terdapat 23 orang yang sudah bekerja 0-2 tahun, 13 orang yang bekerja selama 4 tahun lebih, 22 orang yang sudah bekerja 6 tahun lebih, 26 orang yang sudah bekerja 8 tahun lebih dan 16 orang yang sudah bekerja. Karyawan yang sudah bekerja lama cenderung tidak merasa ada hal baru yang mereka pelajari setiap hari karna mereka sudah memiliki skill set yang

mereka butuhkan untuk pekerjaan mereka, pernyataan ini didukung indikator nomor 5 berisi pernyataan “Saya merasa terus berkembang dan belajar hal baru setiap hari” Hal ini artinya karna mayoritas karyawan yang sudah bekerja lama, mereka tidak merasa termotivasi untuk mempelajari hal baru yang membantu pekerjaan mereka karna pekerjaan mereka tidak meminta mereka untuk mempelajari hal yang baru.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini pada variabel motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) dan Sumiati (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Novrita (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan Sementara Kinerja pegawai adalah Pelaksanaan dan hasil kerja seseorang di dalam organisasi, ketika disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu, berkaitan dengan nilai-nilai dan standar kinerja tertentu yang dapat diukur menggunakan indikator perusahaan. Apabila pegawai termotivasi untuk bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Jika ekspektasi mereka terpenuhi, akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan pelanggan secara keseluruhan Hal ini berkontribusi pada terciptanya loyalitas jangka panjang. Loyalitas merupakan komitmen yang dipegang secara mendalam untuk membeli atau mendukung kembali produk atau jasa yang disukai dimasa depan meski pengaruh situasi dan usaha pemasaran berpotensi menyebabkan pelanggan beralih.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini pada variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanti & Aesah (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sejalan dengan penelitian Rohimah et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata – rata skor variabel *Kepuasan kerja* dinilai baik oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *Kepuasan kerja* yang efektif dapat Kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel *Kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau menunjukkan bahwa kepuasan kerja paling dipengaruhi oleh pengawas dan rekan kerja tetapi tidak menjadi penentu utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Bappeda Litbang Provinsi Riau fokus pada pengelolaan elemen – elemen lain yang lebih memengaruhi kepuasan kerja, seperti kualitas pekerjaan, dan upah yang sesuai,

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menentukan hubungan pegawai dengan organisasi. Kinerja pegawai adalah Pelaksanaan dan hasil kerja seseorang di dalam organisasi, ketika disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu, berkaitan dengan nilai-nilai dan standar kinerja tertentu yang dapat diukur menggunakan indikator perusahaan. Apabila pegawai termotivasi untuk bekerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan

Berdasarkan penelitian oleh Bonaventura Hendrawan Maranata et al. (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai berbeda dengan penelitian Julindrastuti & Karyadi (2023) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh nilai rata – rata skor variabel kepuasan pelanggan dinilai tinggi oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi yang tercapai ini dapat menjadi pondasi yang kuat untuk membangun Kinerja Pegawai yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang menyatakan variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau menunjukkan bahwa semakin pegawai berkomitmen terhadap perusahaan maka kinerja Pegawai perusahaan tersebut akan meningkat.

Penutup

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah : (1) *Motivasi tidak* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau,. (2) *Kepuasan kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bappeda litbang Provinsi Riau, (3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Riau

Implikasi penelitian ini adalah Motivasi memiliki kontribusi yang tidak terlalu tinggi terhadap peningkatan Kinerja karyawan sedangkan Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi berkontribusi tinggi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah variabel yang Digunakan berpengaruh sedang dan 1 variabel berpengaruh besar. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. hal ini terjadi karna kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi akademis maupun perusahaan yaitu sebagai berikut : (1) Bagi perusahaan, Perusahaan disarankan untuk melakukan investigasi apabila terdapat indikasi bahwa seorang karyawan memiliki hubungan yang kurang harmonis atau konflik dengan rekan kerjanya. Perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi atau gaji yang sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang diberikan oleh karyawan (2) Bagi peneliti selanjutnya, Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru karena 2 variabel yang digunakan berpengaruh sedang dan 1 variabel berpengaruh besar.

DAFTAR RUJUKAN

- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>
- Budiman, A. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Audit Delay Pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2019. *Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.53>
- Gary, D. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ii, B. A. B., & Teoritis, K. (2020). *BAB II SM NAIA LAILA portалуqb.ac.id*. 11–40.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Ppengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v19i1.2783>
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. *Skripsi*.
- Pardede, J. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan dan Promosi Penjualan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada ShopeeFood. *Skripsi*, 34–46. <http://repository.stei.ac.id/9350/>
- Rohimah, R. A., Suparwo, A., & Handayani, R. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA*, 8(1), 66. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Sugiyono. (2019). Koefisien Determinasi Menurut Ghozali. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sumiati, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.
- Ulwiya Darojah. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Budaya Organisasi, Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Royal Korindah Kabupaten Purbalingga*. 13–49.