

## **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo**

*Raynaldo Mohamad<sup>1</sup>, Robiyati Podungge<sup>2</sup>, Valentina Monoarfa<sup>3</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>*

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>*

*Email: [Raymohamad1998@gmail.com](mailto:Raymohamad1998@gmail.com)*

---

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze 1) the effect of motivation on employee performance in the Tabongo sub-district office, Gorontalo Regency, 2) the effect of commitment on employee performance in the Tabongo sub-district office, Gorontalo Regency, 3) the effect of motivation and commitment on employee performance in the sub-district office Tabongo, Gorontalo Regency. The sampling technique uses correlational, namely the technique of determining samples taken directly from a total population of 32 people. Data collection techniques in this study used questionnaires which were distributed via Google form to employees of the Tabongo sub-district office, Gorontalo Regency as respondents. The analytical test tool used in testing this research is multiple linear regression analysis. The results showed that the results of the t (partial) test 1) motivation had an effect on employee performance indicated by the value of tcount 1,784> ttable 1,699, 2) commitment had an effect on employee performance indicated by the value of tcount 6,763> ttable 1,699, while the results of the F test showed Fcount 25,724> Ftable 3.33 with a significance level of 0.05. This means that motivation and commitment simultaneously affect employee performance at the Tabongo sub-district office, Gorontalo Regency. Based on the calculation of the coefficient of determination, it shows that R Square is 64% in the moderate category. % is influenced by other variables not examined in this study such as work stress, leadership, discipline, and organizational culture.*

**Keywords:** *Motivation; Commitment; Performance*

---

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo, 2) pengaruh pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo,3) pengaruh motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Teknik pengambilan sampel menggunakan korelasional yaitu teknik menentukan sampel yang di ambil langsung dari jumlah populasi sebanyak 32 orang. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada pegawai kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebagai responden. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t(parsial) 1) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai thitung1.784> ttabel 1.699, 2) komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai thitung6.763> ttabel 1.699, sedangkan hasil penelitian uji F menunjukkan Fhitung25.724> Ftabel 3.33dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya motivasi dan komitmen secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R Square sebesar 64%dikategori sedang, dapat disimpulkan bahwa 3) motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stres kerja, kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** **Motivasi; Komitmen; Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan. Dalam pencapaian ini perlu adanya pimpinan untuk mampu mengelola perusahaan ataupun instansi

pemerintah untuk lebih maju, dan bisa mengakomodir semua pegawai untuk mampu bekerja sama serta mampu berikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.

Pimpinan harus mampu meningkatkan kemampuan pegawai yang harus mampu bekerja efektif dan efisien dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin manajer harus memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan merupakan salah satu tanggung jawab yang harus di laksanakan pegawai yang di laksanakan secara tulus dan dengan bersungguh-sungguh demi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

Pada sebuah perusahaan swasta maupun pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya yang di sebut dengan pegawai. Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner pada pegawai di kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program spss. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis, dan Koefisien Determinasi.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Uji Validitas**

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.617	<b>0,361</b>	<b>Valid</b>
2	0.786		
3	0.835		
4	0.499		
5	0.856		
6	0.870		
7	0,785		
8	0.609		
9	0.777		
10	0.791		
11	0.843		
12	0.818		
13	0.852		
14	0.831		
15	0.846		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel motivasi (X1) dapat dinyatakan valid dan bisa dianalisis untuk selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X2

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.689	<b>0,361</b>	<b>Valid</b>
2	0.597		
3	0.752		
4	0.751		
5	0.720		

6	0.777		
7	0.782		
8	0.575		
9	0.571		
10	0.598		

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel komitmen (X2) dapat dinyatakan valid dan bisa dianalisis untuk selanjutnya.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Y

No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0.723	<b>0,361</b>	<b>Valid</b>
2	0.606		
3	0.742		
4	0.581		
5	0.755		
6	0.686		
7	0.715		
8	0.582		
9	0.803		
10	0.673		
11	0.703		
12	0.780		
13	0.778		
14	0.724		
15	0.655		
16	0.611		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dalam variabel kinerja (Y) dapat dinyatakan valid dan bisa dianalisis untuk selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,770	Reliabel
Komitmen (X2)	0,766	Reliabel
Kinerja	0,762	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha  $\geq 0,600$ . Variabel motivasi ( $0.770 > 0.600$ ), variabel komitmen ( $0.766 > 0.600$ ), dan variabel kinerja ( $0.762 > 0.600$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel.

### Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Analisis regresi adalah analisis tentang bentuk linier antarvariabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data melalui program SPSS menghasilkan output data pada tabel berikut;

Tabel 5. Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.911	1.374		.663	.513
	M_X1	.582	.326	.200	1.784	.085
	KOM_X2	.719	.106	.757	6.763	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, model regresi linear adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0.911 + 0,582X_1 + 0,719X_2$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,911 dirtikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,911 point
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,582. Artinya setiap peningkatan pengaruh dari variabel Motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 58,2%.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi adalah sebesar 0,719. Artinya setiap peningkatan pengaruh dari variabel Motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo sebesar 71,9%.

#### Uji Parsial

Berdasarkan tabel regresi dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel independen. diketahui nilai t tabel pada signifikansi 5% dengan persaaam t tabel  $t = (a/2 ; n - k - 1) = (0,05 / 32 - 2 - 1) = (0,025 ; 29) = 1,699$ . Dengan ini didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Diketahui t hitung dari variabel motivasi sebesar (1,784) > t tabel (1,699) dengan nilai Sig (0,085) > (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, namun tidak signifikan. Artinya variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Diketahui t hitung dari variabel motivasi sebesar (6,763) > t tabel (1,699) dengan nilai Sig (0,000) < (0,05) dengan demikian H0 ditolak dan Haditerima. Artinya variabel Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

#### Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.328	2	.164	25.724	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.185	29	.006		
	Total	.513	31			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y  
b. Predictors: (Constant), KOM\_X2, M\_X1

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji f diatas menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 25,724> f-tabel (3,33) dengan nilai signifikansi (0,000) < (0,05) dengan demikian H0 ditolak dn Ha diterima. Artinya variabel Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai sudah termotivasi dengan baik. Diperoleh, pertama bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel motivasi memberi peran yang tidak begitu besar terhadap variabel kinerja. Namun berdasar pada data empirik yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar dari respon menilai skor motivasi berada pada kategori baik hingga sangat baik dibuktikan juga dengan hasil analisis secara parsial yang memberikan dampak terhadap kinerja namun tidak begitu besar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 ini terlihat bahwa terdapat kemajuan pegawai dalam hal motivasi kerja, berbeda dengan hasil observasi peneliti berdasarkan tingkat penilaian kinerja pegawai kecamatan Tabongo pada tahun 2020, dimana pada aspek non teknis poin "Motivasi dan kemauan kerja pegawai" berada pada kategori kurang memuaskan. Sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak begitu besar. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa secara umum motivasi kerja yang dimiliki pegawai pada kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo dapat dinilai sudah sangat baik. Terlihat bahwa pegawai pada kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo selalu berusaha bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan, selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, selalu mencoba berbagai alternatif untuk meraih keberhasilan, dan mereka percaya dengan potensi yang ada pada dirinya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Mereka termotivasi dengan baik saat menyelesaikan pekerjaan dengan dibantu oleh rekan kerjanya, sehingga pegawai selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan et al (2012), dengan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga oleh Pasaribu, (2019) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Aceh. Seperti yang diungkapkan oleh (Siagian, 2003:138) Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Sejalan juga dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2001: 141) bahwa dalam motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan sumber daya serta potensi agar bekerja semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang ingin di capai. Sedangkan menurut Rivai (2004) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan, atau menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. setiap orang yang memiliki motivasi dalam bekerja ialah orang yang mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki ide dan gagasan serta keterampilan yang bisa memberikan manfaat kepada perusahaan, sehingga peranan-peranan karyawan ini dapat menjadi poin penting perusahaan dalam menggapai tujuan organisasi secara optimal.

Dalam organisasi pemberian motivasi dari seorang pemimpin terhadap bawahannya sangat penting, karena bagi setiap individu mendapat motivasi atau perhatian secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan rasa semangat dan kegairahan bawahan dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Notoatmodjo dalam Hendra, (2019) yang mengatakan bahwa motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Widodo, (2015) yang juga mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki komitmen kerja yang baik. Diperoleh kedua bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel komitmen memberi peran terhadap variabel kinerja. Berdasarkan data empirik yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar dari respon menilai skor komitmen berada pada

kategori baik hingga sangat baik dibuktikan juga dengan hasil analisis secara parsial yang memberikan hasil yang belum sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 ini terlihat bahwa pegawai sudah memiliki komitmen yang baik dengan organisasi, berbeda dengan hasil observasi peneliti berdasarkan tingkat penilaian kinerja pegawai kecamatan Tabongo pada tahun 2020, dimana pada aspek kepribadian poin "Loyalitas" berada pada kategori kurang memuaskan. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan begitu besar. Dari hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa secara umum komitmen kerja yang dimiliki pegawai pada kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo dapat dikatakan sudah sangat baik. Terlihat bahwa pegawai pada kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo yakni rata-rata pegawai mampu menyelesaikan tugas yang di berikan, bekerja dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, dan bekerja sesuai dengan standart operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu pegawai juga memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, selalu memberikan kontribusi pada organisasi, dan berkeinginan untuk tetap berada dalam organisasi ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2020), dengan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh salijana, (2019) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo. Seperti yang diungkapkan Robbins (2003: 140), yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Jawindoe (2012) bahwa Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan istimewa terhadap kinerja pegawai. artinya bahwa motivasi dan komitmen sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ada pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Karena bila motivasi pegawai tinggi, maka dengan upaya tinggi akan menentukan kinerja yang tinggi pula. selain itu instansi juga harus memperhatikan komitmen organisasi karena komitmen yang kuat akan menumbuhkan pribadi pegawai yang mencintai instansinya dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dalam sebuah perusahaan/instansi, kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Tercapainya tujuan tersebut dapat dimungkinkan karena upaya atau kinerja para perilaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Sehingga perlu diupayakan peningkatan kinerja. kinerja yang baik adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, komitmen organisasi, dll.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan beberapa analisis di yang sudah peneliti lakukan. Motivasi kerjanya dirasakan oleh pegawai tergolong dalam kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa organisasi telah mampu memenuhi motivasi kerja yang baik dari para pegawai. Selanjutnya adalah komitmen organisasi yang dimiliki pegawai berada dalam kategori sangat baik juga, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat yang tinggi berkomitmen dalam bekerja dan dalam mencapai tujuan organisasi. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya motivasi dan komitmen organisasi, maka pemimpin harus selalu memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, dan pelayanan, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan tabongo kabupaten Gorontalo memiliki kinerja yang sangat baik terhadap kerjanya yakni rata-rata pegawai selalu berusaha proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan untuk menghasilkan pekerjaan dengan efektif dan efisien, Pegawai selalu berusaha taat terhadap aturan dan standart operasional prosedur (SOP) agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, dan Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban kerja. aktif dalam melakukan koordinasi dengan atasan, dapat melakukan kerja sama dengan tokoh masyarakat atau masyarakat untuk suatu pekerjaan. pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu yang telah ditetapkan, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki, namun tidak sedikit juga pegawai yang merasa belum bisa sepenuhnya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

### **KESIMPULAN**

1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Artinya variabel motivasi memberi peran yang tidak begitu besar terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
2. Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Artinya variabel komitmen memberi peran terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.
3. Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dapat meningkatkan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. Artinya bahwa motivasi dan komitmen sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ada pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhiguna, H. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Sleman*.
- Adri Agustiningrum, C. Dyah S. Indrawati, A. N. R. (2005). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 36.
- Arti, P. D., & Pujiani, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pt. Nasmoco Ring Road Kabupaten Karanganyar*. 18, 101-112.
- Baihaqi, M. I., & Paulus, A. C. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Modernisasi*. 10, 128-141.
- Coenraad, D. P. (2016). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*. 10, 17-34.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Erwin, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence Of Motivation And Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia*. 8(3), 144-153.
- Fatchurrozi, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang )*.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hendra, H. (2019). *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm jessy muji jaya (stud1 pada umkm jessy muji jaya kab malang)*. Jurnal agregat, 4(1).
- Hidayat, M., Zeithaml, M., & Parasuraman, B. (2000). *Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor ( Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur )*. 11-23.
- HS, N. F. F. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar*.
- Istiani, H. C. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. Prodi Akuntansi UPY.
- Isbadarsayah, H. I. (2020). *Pengaruh Moivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*.
- Jawindoe, Y. (2012). *Analisis hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada pt. Bank riau kepri cabang tembilahan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Julistia, M. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Pt Anak Jaya Bapak Sejahtera*. 3(1)
- Kristiwardhana, A. (2011). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)*.
- Lumbantobing, S. W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Lending Officer Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Nasari Kantor Wilayah Medan*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.
- Martono, A. T. (2016). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W )*. 1-29.
- Marsoit, P., G. Sendow dan F. Rumokoy. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*. Jurnal EMBA5(3):4285-4294.
- Mustafa, S. (2022). *Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh budaya organisasi pada pemda kab. Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Nirwana, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Suryabumi Agrolanggeng Pali*.
- Noerhayati, E. (2011). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*.
- Novita, & Ruhana, B. S. S. I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisaais Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Malang)*. 34(1), 38-46.
- Nugroho, A. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur*.
- NurAssyifa, & Susi Sulandari, D. R. (2017). *Analisis Kinerja Pegawai dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementrian Energi Sumber Daya Mineral (Studi Kasus di Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi*.

- Nurjanah, S. (2013). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru mts sembada karanggayam kebumen.*
- Poerwardani, T. A. Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merpati Online Group Yogyakarta.*
- Salju, & Makmur, M. (204 C.E.). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. 01, 73–83.*
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). *Pengaruh Komiten Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Semarang). 4, 151–161.*
- Sari, D. (2022). *Pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di kantor urusan agama (kua) kecamatan teluk mengkudu kabupaten serdang bedagai. Jurnal implementasi ekonomi dan bisnis, 9(1).*
- Sawitri, R. A. A. P., & Mas'ud, D. F. M. (2009). *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. 1–29.*
- Sherlie, H. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. 5.*