

## **Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Komitmen Afektif**

**Jeni Carold Butar Butar, Tetra Hidayati, Saida Zainurrossalamia**

Universitas Mulawarman Samarinda, Indonesia

Email: [caroldfreedom@yahoo.com](mailto:caroldfreedom@yahoo.com), [tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id](mailto:tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id),  
[missaida21@gmail.com](mailto:missaida21@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini melibatkan pegawai Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini, untuk melihat kinerja pegawai digunakan sampel 69 responden. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan prosedur kerja terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Adapun analisis data yang dipergunakan sang penulis ialah Structural Equation model (SEM). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis multivariate yang dijalankan melalui program SmartPLS. Analisis data melalui partial Least Square (PLS) dilakukan melalui dua tahap, yaitu: Pertama, Menilai outer model atau model pengukuran. Kedua, evaluasi model internal atau model struktural. Dampak penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen emosional, mekanisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen emosional, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan mekanisme kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampak positif dan signifikan, komitmen emosional memiliki dampak positif dan sangat penting bagi kinerja karyawan*

**Kata Kunci:** Motivasi Berprestasi; Prosedur Kerja; Komitmen Afektif; Kinerja Pegawai

### **Pendahuluan**

Provinsi Kalimantan Timur merupakan salah satu dari tiga provinsi baru yang secara administrasi dibentuk melalui Undang undang Nomor 25 Tahun 1956, sebagai pemekaran dari keresidenan Kalimantan. Tujuan utamanya adalah untuk lebih meningkatkan pembangunan wilayah dan kesejahteraan masyarakat. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, dibentuklah beberapa Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang kemudian dalam perkembangannya menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satu OPD diantaranya adalah Dinas PU, PRPERA. Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, yang dituangkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 56 Tahun 2016 adalah untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan perumahan pemukiman, yang meliputi perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis di bidang bina marga, sumber daya air, cipta karya, konstruksi, penataan ruang serta perumahan dan permukiman.

Untuk lebih memudahkan koordinasi dan capaian target pada Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, maka Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur membentuk tiga

Unit Pelaksana Kegiatan Teknis Daerah (UPTD) Pemeliharaan Infrastruktur Pekerjaan Umum Wilayah, melalui Peraturan Gubernur Nomor 104 Tahun 2016. Tiga UPTD tersebut adalah untuk wilayah I (Selatan), wilayah II (Tengah) dan Wilayah III (Utara). UPTD Pemeliharaan Infrastruktur Pekerjaan Umum mempunyai tugas untuk melaksanakan aktivitas teknis ataupun aktivitas teknis operasional Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim dibidang tanggap darurat serta pemeliharaan infrastruktur jalan, jembatan, sumberdaya air dan cipta karya.

Setiap pegawai yang bekerja di UPTD wilayah I memiliki Motivasi Berprestasi yang tidak sinkron beda. Motivasi Berprestasi kerja ialah faktor yg mendorong seseorang buat melakukan suatu kegiatan tertentu (Sutrisno, 2012). Salah satu konsep dasar motivasi berprestasi umum digunakan dalam penelitian, yang berarti bahwa teori motivasi berprestasi McClelland adalah bahwa individu memiliki cadangan energi potensial, dan pelepasan dan pengembangan energi ini tergantung pada kekuatan atau kekuatan pendorong motivasi pencapaian pribadi, McClelland menjelaskan situasi dan peluang yang tersedia untuk teori tersebut. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu *need for achievement* atau kebutuhan berprestasi, *need for power* atau kebutuhan buat berkuasa serta, *need for affiliation* atau kebutuhan berafiliasi.

Kinerja organisasi merupakan gambaran kapasitas perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan secara efisien (Venkatraman & Ramanujan, 1986). Salah satu elemen penilainya adalah kinerja pegawai atau karyawan yang diukur dari tingkat produktivitasnya masing masing. Elemen tersebut meliputi kualitas, kuantitas, dan pengetahuan atau kreativitas yang digunakan secara bertanggung jawab. Konsep kinerja (*Performance*) sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue & Byars, 1995). Ini berarti bahwa kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan, yang merupakan dasar dari tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Mengingat bahwa tugas organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan sebelumnya, informasi tentang kinerja organisasi sangat penting.

Info tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan menggunakan tujuan yang dibutuhkan atau belum. Tapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak sporadis ada yang tidak memiliki info tentang kinerja pada organisasinya. Penilaian kinerja organisasi ini tentu saja diharapkan indikator-indikator atau kriteria-kriteria buat mengukurnya secara kentara. Tanpa indikator dan kriteria yang jelas tak akan ada arah yang dapat dipergunakan buat memilih mana yang cukup lebih efektif diantara: cara lain alokasi asal daya yg tidak sama, alternatif desain-desain organisasi yang berbeda, juga diantara pilihan-pilihan pendistribusian tugas serta wewenang yg tidak sama (Bryson, Dorsett, & Purdon, 2002)

Kini permasalahannya merupakan kriteria apa yang dipergunakan buat menilai organisasi. sebagai sebuah panduan, dalam menilai kinerja organisasi harus dikembalikan pada tujuan atau alasan dibentuknya suatu organisasi. Contohnya, untuk

sebuah organisasi privat/swasta yang bertujuan untuk membentuk laba serta barang yang didapatkan, maka berukuran kinerjanya artinya seberapa akbar organisasi tadi mampu menghasilkan barang untuk membentuk keuntungan bagi organisasi. Indikator yang masih bertalian menggunakan sebelumnya adalah seberapa besar *efficiency* pemanfaatan input untuk meraih laba itu dan seberapa besar *effectivity process* yang dilakukan untuk meraih laba tersebut. Sementara itu terdapat indikator yang acapkali kali dipergunakan untuk mengukur kinerja organisasi privat/publik mirip: *work load/demain, economy, efficiency, effectiveness* dan *equity, productivity*. dalam organisasi publik, sulit buat ditemukan alat ukur kinerja yang sesuai (MEINDRA & TIMUR, n.d.)

Bila dikaji dari tujuan serta misi utama kehadiran organisasi publik ialah untuk memenuhi kebutuhan dan melindungi kepentingan publik, kelihatannya sederhana sekali ukuran kinerja organisasi publik, tetapi tidaklah demikian kenyataannya, karena sampai kini belum ditemukan kesepakatan wacana berukuran kinerja organisasi publik. Berkaitan menggunakan kesulitan yg terjadi pada pengukuran kinerja organisasi publik ini dikemukakan sang (Dwiyanto, 1995), “kesulitan dalam pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan serta misi organisasi publik tak jarang bukan hanya kabur akan tetapi jua bersifat multidimensional

Organisasi publik memiliki *stake holders* yang jauh lebih banyak dan kompleks ketimbang organisasi partikelir. Stakeholders berasal organisasi publik acapkali mempunyai kepentingan yang berbenturan satu sama lainnya, akibatnya ukuran kinerja organisasi publik dimata para *stake holders* juga sebagai publik dimata para stakeholders juga menjadi berbeda-beda”.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan bentuk statistics yang diamati pada penelitian ini, maka penelitian ini termasuk penelitian jenis survey. Penelitian survei yang dimaksudkan adalah untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai *explanatory studies* atau *confirmatory studies*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan angket/kuisisioner sebagai alat pengumpulan statistics pokok. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang diambil dari keseluruhan atau populasi pada UPTD Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur sebanyak 71 responden dikurangi pimpinan tertinggi dan peneliti sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diambil dari laporan Dinas Pekerjaan Umum. Data primer yaitu data yang berhubungan dengan indikator Motivasi Berprestasi, prosedur kerja, komitmen afektif dan kinerja UPTD Wilayah I Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, yang didapat dari responden yang mengisi kuisisioner.

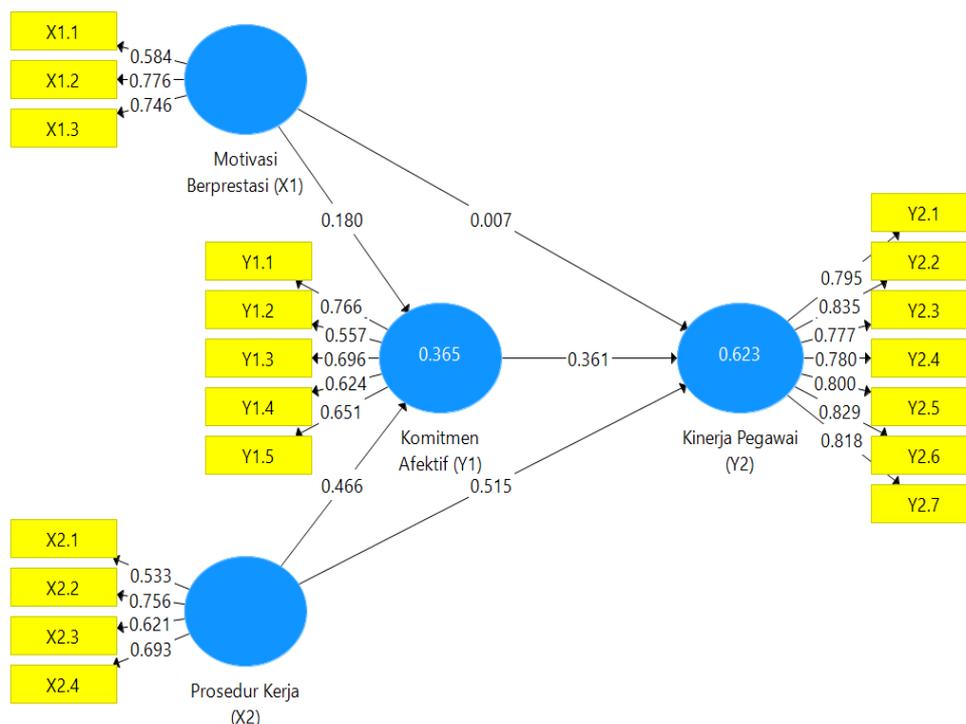
Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode yaitu penelitian kepustakaan (*library research*), observasi langsung pada objek yang diteliti, kuisioner yang diberikan kepada para responden yang bersifat tertutup dan wawancara kepada para responden guna mendapatkan data-data yang mungkin belum tercakup dalam kuisioner.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang akan digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Metode analisis ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Teknik analisis deskripsi variabel penelitian ini menggunakan skala Likert dengan memberikan angka minimum interval satu (1) dan maksimal lima (5), kemudian dilakukan perhitungan rata-rata jawaban responden. Kategori *mean* skor pertanyaan pada masing-masing indikator ditentukan berdasarkan rentang skala kategori (Dr, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Hasil

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis *partial least square* (PLS).



**Gambar 1. Model Penelitian**

Pada model penelitian *loading factor* diatas 0.50 sangat direkomendasikan. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau *outer model* dan model *structural* atau *inner model*.

**Model Pengukuran atau *outer model***

Validitas dievaluasi dengan cara melihat *convergent validity* (besarnya original sample *estimate/loading factor* untuk masing-masing konstruk). Loading factor diatas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian loading factor 0,50 – 0,60 masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam termin pengembangan. asal akibat hasil model penelitian ditemukan *loading factor* diatas 0,50 serta T-Statistik signifikan ( $> 1,96$  atau  $p\text{-value} < 0,05$ ).

**Tabel 1**  
*Results For outer Loadings*

Variabel	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistik
X1				
X1.1	0.584	0.572	0.164	3.551
X1.2	0.776	0.759	0.124	6.275
X1.3	0.746	0.737	0.132	5.657
X2				
X2.1	0.533	0.535	0.146	3.653
X2.2	0.756	0.752	0.074	10.242
X2.3	0.621	0.608	0.122	5.089
X2.4	0.693	0.692	0.090	7.666
Y1				
Y1.1	0.766	0.775	0.061	12.614
Y1.2	0.557	0.545	0.121	4.606
Y1.3	0.696	0.670	0.120	5.821
Y1.4	0.624	0.596	0.149	4.183
Y1.5	0.651	0.621	0.145	4.493
Y2				
Y2.1	0.795	0.769	0.048	16.727
Y2.2	0.835	0.831	0.054	15.414
Y2.3	0.777	0.779	0.086	9.005
Y2.4	0.780	0.779	0.046	17.014
Y2.5	0.800	0.798	0.053	15.185
Y2.6	0.829	0.823	0.053	15.595
Y2.7	0.818	0.813	0.046	17.628

Sumber: Output Smart PLS

Untuk mengetahui variabel dapat dikatakan valid diskriminan dapat dilihat dari nilai average variance *extracted* (AVE). Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0,50.

**Tabel 2**  
*Average Variance Extracted & Akar AVE*

	AVE	$\sqrt{AVE}$	Keterangan
X1	0.500	0.707	Valid
X2	0.430	0.655	Valid
Y1	0.439	0.663	Valid
Y2	0.648	0.805	Valid

*Sumber: Output Smart PLS*

Untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* nilai diatas 0,70.

**Tabel 3**  
*Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi berprestasi	0.748
Prosedur kerja	0.748
Komitmen afektif	0.794
Kinerja pegawai	0.928

*Sumber: Output SmartPLS*

**Model Struktural atau *Inner model***

Pemeriksaan model dapat dilihat dari nilai  $R^2$  (*R-square*). Artinya model dapat menjelaskan fenomena atau variasi komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berprestasi, prosedur kerja, sebesar 36.50 persen ( $0.365 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 63.50 persen ( $100\% - 36.50\%$ ). Fenomena atau variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi berprestasi, prosedur kerja, komitmen afektif sebesar 62.30 persen ( $0.623 \times 100\%$ ) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 37.70 persen ( $100\% - 62.30\%$ ).

**Tabel 4.**  
*R – square*

	<i>R – square</i>
Motivasi berprestasi	
Prosedur kerja	
Komitmen afektif	0,365
Kinerja pegawai	0,623

*Sumber: Output Smart PLS*

**Tabel 5**  
*Results for Inner Weights*

Variabel	Original Sample Estimate	Mean of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistik	P-Value
Motivasi berprestasi -> Komitmen afektif	0.180	0.192	0.153	1.173	0.242
Prosedur kerja -> Komitmen afektif	0.466	0.485	0.137	3.408	0.001
Motivasi berprestasi -> Kinerja pegawai	0.007	0.022	0.123	0.057	0.955
Prosedur kerja -> Kinerja pegawai	0.515	0.490	0.139	3.709	0.000
Komitmen afektif -> Kinerja pegawai	0.361	0.377	0.101	3.583	0.000

Sumber: Output SmartPLS

Diketahui pengaruh Motivasi berprestasi dan prosedur kerja terhadap komitmen afektif dengan persamaan:  $Y_1 = 0.180 X_1 + 0.466 X_2$  dimana  $Y_1$  adalah Komitmen afektif,  $X_1$  adalah Motivasi berprestasi dan  $X_2$  adalah prosedur kerja. Pengaruh Motivasi berprestasi dan prosedur kerja serta komitmen afektif terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan:  $Y_2 = 0.007 X_1 + 0.515 X_2 + 0.361 Y_1$  dimana  $Y_2$  adalah Kinerja pegawai  $Y_1$  adalah Komitmen afektif,  $X_1$  adalah Motivasi berprestasi dan  $X_2$  adalah prosedur kerja. Berdasarkan tabel 5.5 maka dapat diketahui pengaruh positif dan tingkat signifikansi masing-masing variabel, apabila *T-statistic* > 1.96 berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila *T-statistic* < 1.96 maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap komitmen afektif

Motivasi berprestasi dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,776 yaitu indikator  $X_{1.2}$  (Pegawai selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di kantor yang mampu mempererat hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,776 yaitu indikator  $Y_{1.1}$  (Pegawai akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karier pegawai di Instansi tempat pegawai bekerja) pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, hal ini bermakna bahwa apabila motivasi berprestasi meningkat maka komitmen afektif juga

akan mengalami peningkatan, akan tetapi peningkatan motivasi berprestasi belum mampu mendorong peningkatan komitmen afektif secara nyata.

## **2. Pengaruh prosedur kerja terhadap komitmen afektif**

Prosedur kerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,756 yaitu indikator X<sub>2.2</sub> (SOP memiliki informasi yang sangat jelas) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,766 yaitu indikator Y<sub>1.1</sub> (Pegawai akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karier pegawai di Instansi tempat pegawai bekerja) pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, hal ini bermakna bahwa apabila prosedur kerja meningkat maka komitmen afektif juga akan mengalami peningkatan, peningkatan prosedur kerja telah mampu mendorong peningkatan komitmen afektif secara nyata.

## **3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai**

Motivasi berprestasi dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,776 yaitu indikator X<sub>1.2</sub> (Pegawai selalu diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di kantor yang mampu mempererat hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan) memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,835 yaitu indikator Y<sub>2.2</sub> (Hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar Instansi) yaitu pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, hal ini bermakna bahwa apabila motivasi berprestasi meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, akan tetapi peningkatan motivasi berprestasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

## **4. Pengaruh prosedur kerja terhadap kinerja pegawai**

Prosedur kerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,756 yaitu indikator X<sub>2.2</sub> (SOP memiliki informasi yang sangat jelas) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,835 yaitu indikator Y<sub>2.2</sub> (Hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar Instansi) pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, hal ini bermakna bahwa apabila prosedur kerja meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, peningkatan prosedur kerja telah mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

## **5. Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai**

Komitmen afektif dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,766 yaitu indikator Y<sub>1.1</sub> (Pegawai akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karier pegawai di Instansi tempat pegawai bekerja) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0,835 yaitu indikator Y<sub>2.2</sub> (Hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan standar Instansi) pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim, hal ini bermakna bahwa apabila

komitmen afektif meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan, peningkatan komitmen afektif telah mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata.

**6. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif**

Motivasi berprestasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif, bisa diketahui jua bahwa motivasi berprestasi memberikan efek tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif, sehingga yang akan terjadi penelitian ini menyatakan Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif.

**7. Pengaruh prosedur kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif**

Mekanisme kerja menyampaikan dampak positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif, bisa diketahui jua bahwa prosedur kerja menyampaikan imbas signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif, sehingga yang akan terjadi penelitian ini menyatakan mekanisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

**Kesimpulan**

Terkait dengan hubungan antara variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini bermakna, perbaikan motivasi berprestasi tidak serta merta mendorong peningkatan komitmen afektif pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim. Adapun Prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan hal ini bermakna jika prosedur kerja lebih baik dan mendukung maka akan semakin meningkatkan komitmen afektif. Untuk meningkatkan ini maka indikator yang dominan berpengaruh terhadap komitmen afektif dari prosedur kerja adalah jika di UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim dapat mempertahankan prosedur kerja melalui SOP yang memiliki informasi yang sangat jelas, tentu ini akan mampu mendorong peningkatan komitmen afektif pegawai. Sedangkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna jika komitmen afektif pegawai lebih baik dan mendukung maka akan semakin meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan ini maka indikator yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari komitmen afektif adalah jika pegawai UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim dapat mempertahankan komitmen afektif maka pegawai akan sangat senang untuk menghabiskan sisa kariernya di Instansi tempat pegawai bekerja dan, tentu ini akan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah UPTD Wilayah I Dinas PU PR&PERA Prov. Kaltim bersama-sama dengan pegawai dapat melakukan identifikasi dan evaluasi kembali mengenai motivasi berprestasi yang mampu berdampak secara nyata terhadap komitmen afektif sehingga komitmen afektif dapat

dicapai secara optimal. Organisasi harus mencari pola-pola bagaimana meningkatkan komitmen afektif melalui motivasi berprestasi. Salah satu cara harus lebih mengimplementasikan secara lebih baik dengan mendorong pegawai untuk memiliki peran di bidang kerjanya atau cara memotivasi selama ini yang terlalu mengikuti prosedur otomatis perlu dicari cara lain supaya motivasi berprestasi bisa tersalurkan.

Menjadikan prioritas perhatian pada prosedur kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Untuk dapat meningkatkan prosedur kerja adalah pada SOP yang memiliki informasi yang sangat jelas karena telah terbukti secara nyata mampu mendorong komitmen afektif pegawai dengan prioritas perhatian pada pegawai akan sangat senang untuk menghabiskan sisa karier pegawai di Instansi tempat pegawai bekerja. Pengembangan tentang penelitian sumber daya manusia terutama yang berkenaan dengan kinerja pegawai dan kinerja pegawai harus dibahas secara menyeluruh, diharapkan kepada peneliti berikutnya dengan objek penelitian yang sama mampu memberikan pembahasan yang lebih detail dan mendalam guna kemajuan organisasi kedepannya (Sailendra, 2015).

**BIBLIOGRAFI**

- Bryson, A., Dorsett, R., & Purdon, S. (2002). *The use of propensity score matching in the evaluation of active labour market policies.*
- Dr, S. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. *Bandung. Penerbit: CV Alfa Beta.*
- Dwiyanto, D. (1995). Pungutan Pajak dan pembatasan Usaha Di Jawa Pada Abad IX-XV Masehi. *Jurnal Humaniora*, (1).
- MEINDRA, V. D. W. I., & TIMUR, S.-J. (n.d.). *TUGAS MATA KULIAH TEORI ORGANISASI “EFEKTIVITAS ORGANISASI MENCERMINKAN SEBERAPA JAUH TUJUAN ORGANISASI DAPAT DICAPAI.”*
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1995). *Management: Skills and Application. Boston: Irwin.*
- Sailendra, A. (2015). Langkah-langkah praktis membuat SOP. *Yogyakarta: Trans Idea Publishing.*
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke empat. *Kencana Prenada Media Group. Jakarta.*
- Venkatraman, N., & Ramanujan, V. (1986). Drivers of market orientation and performance in service firms. *Journal of Service Marketing*, 12(1), 3–58.