

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERKA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu)**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

MUHZIBURRAHMAN

NIM. 016411127

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang diajukan berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu) adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Dompu, April 2014
Yang Menyatakan



(MUHZIBURRAHMAN)

NIM : 016411127

ABSTRAK

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu)****Muhziburrahman****Universitas Terbuka****Email: muhzipur.r@gmail.com****Kata Kunci : Motivasi Kerja, komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, 2) menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, dan 3) menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu yang berjumlah 162 orang. Dari jumlah populasi tersebut, maka yang diambil sebagai sampel sebanyak 62 responden. Teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling* (sampel imbalanced). Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi berganda baik dengan uji simultan (uji F) maupun uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan 1) motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, 2) variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Sementara itu, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, dan 3) variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Dompu, dengan dibuktikan dengan nilai beta terbesar untuk variabel komitmen organisasi.

ABSTRACT

ANALYZE THE EFFECT OF WORK'S MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN DOMPU

Muhziburrahman

The Open University

Muhzibur.r@gmail.com

Key words: Work motivation, Organizational commitment, Employees' performance

This study aims to: 1) analyze the simultaneous effect of work's motivation and organizational commitment to employee performance at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus; 2) analyze the partial effect of work's motivation and organizational commitment to employee performance at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus; and 3) analyze the most dominant infectious variable to the performance of employees at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus.

The type of this research is associative research, which aims to know the effect of work's motivation and organizational commitment on employee performance. The population in this study are all the employees office in Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus totally 162 employees. From the total population, taken 62 respondents as the sample. The sampling technique in this study is proportional random sampling (sample counterpart). Data analyze methods in this study is descriptive statistics and multiple regression analyzes both with simultaneous test (F test) and partial test (t-test).

The results showed: 1) work motivation (X1) and organizational commitment (X2) has a simultaneous effect on employee performance (Y) at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus, 2) work motivation variables (X1) had no partial effect on employee performance (Y) at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus. Meanwhile, organizational commitment variable had the partial influence on employee performance (Y) at Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus, and 3) organizational commitment variable have the most dominant effect on the performance of Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompus, with the biggest beta value for organizational commitment variable.

LEMBARAN PERSETUJUAN TAPM

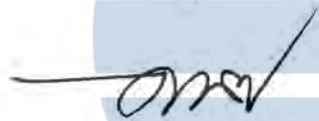
Judul TAPM : Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu

Penyusun TAPM : MUHZIBURRAHMAN
 NIM : 016411127
 Program Study : Administrasi Publik
 Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II




Anwar Sanusi, M.PA. Ph.D

Dr. Endar Pituringsih, SE.M.Si.AK

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana




Florentina Ratih Wulandari, S.Ip, M.Si
 NIP. 19710609 199802 2 001

Sueiati, M. Sc. Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDY ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : MUHZIBURRAHMAN
NIM : 016411127
Program Study : Administrasi Publik
Judul Thesis : Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu)

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Study Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 27 April 2014
Waktu : 10.15 – 11.15 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Drs. H. Kasipudin, M.Pd

Penguji Ahli : Prof. Dr. Azhar Kasim, M.PA

Pembimbing I : Anwar Sanusi, M.PA, Ph.D

Pembimbing II : Dr. Endar Pituringsih, SE.M.Si, AK

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Gambar	viii
Daftar Tabel	ix
Daftar Lampiran	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
B. Kerangka Berpikir	31
C. Definisi Operasional	33
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Instrumen Penelitian	38
D. Prosedur Pengumpulan Data	42
E. Metode Analisa Data	43
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47

B. Pembahasan	80
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Hubungan Motivasi dan Kemampuan.....	28
2.2. Kerangka Konseptual Penelitian.....	31
4.1. Histogram Uji Normalitas.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	52
4.5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
4.6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Motivasi Kerja</i> (X_1)	54
4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Komitmen Organisasi</i> (X_2).....	55
4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel <i>Prestasi kerja</i> (Y).....	56
4.9. Deskripsi Item-item pada Variabel <i>Motivasi kerja</i> (X_1)	57
4.10. Deskripsi Item-item pada Variabel <i>Komitmen Organisasi</i> (X_2)	63
4.11. Deskripsi Item-item pada Variabel <i>Kinerja Pegawai</i> (Y).....	69
4.12. Uji Normalitas Uji Normalitas.....	73
4.13. Pengujian Heterokedastisitas.....	75
4.14. Pengujian Multikolinearitas.....	75
4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.16. Uji Simultan (Uji F).....	76
4.17. Hasil Uji Parsial (Uji t)	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
5. Uji Asumsi Klasik
6. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi. Dengan sumber daya manusia yang tersedia, maka organisasi akan mampu melakukan perubahan-perubahan dan perbaikan secara terus-menerus serta mengefektifkan sarana yang ada agar dapat mencapai efisiensi yang tinggi.

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya dalam mencapai tujuan organisasi (instansi).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ada 3 (tiga) unsur kunci dalam definisi motivasi, yaitu: kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi (Robbins, 2006). Motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran (Winardi, 2011). Jika perilaku tersebut mengarah pada obyek atau sasarnya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, dan pada akhirnya efektifitas kerja dapat tercapai.

Menurut Flippo (1998:116) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan tercapainya sasaran organisasi. Sementara itu, Stoner *et. al.* (1995:134) motivasi merupakan karakteristik psikologi manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Dengan kata lain, motivasi sebagai suatu proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, ketrlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan pada sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Morris. 1981:518). Dengan kata lain suatu komitmen organisasi

menggambarkan keterikatan seseorang di dalam organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tempat pegawai bekerja.

Selanjutnya Smith *et al.* (1993) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi dengan memperlihatkan 3 (ciri), yaitu: dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha dengan sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran pegawai yang terlibat didalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari pimpinan. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain motivasi, maka adanya komitmen pegawai terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja

dari bawahan. Pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dipahami sebagai pemberian kewenangan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengurus rumah tangga daerah sendiri dan potensi yang ada secara maksimal. Untuk itu pembangunan daerah dapat diartikan pembangunan diri, oleh dan untuk masyarakat di semua aspek kehidupan yang meliputi aspek politik, hukum, ekonomi, sosial budaya dan aspek pertahanan keamanan. Pembangunan diarahkan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan lahir dan batin, termasuk terpenuhinya rasa aman, tenteram, dan rasa keadilan serta terjaminnya kebebasan mengeluarkan pendapat yang bertanggung jawab bagi seluruh masyarakat. Kondisi yang demikian juga terjadi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, dimana pada kantor Dinas Pekerjaan Umum tersebut perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, guna mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, sesuai dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu mempunyai peranan yang cukup strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian diharapkan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu mampu melaksanakan fungsi-fungsi instansi dengan sebaik-baiknya, terutama pada fungsi pelayanan.

Kinerja pegawai adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Pada variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu ternyata kurang mengalami perbaikan bahkan terkesan cenderung menurun. Hal tersebut didasarkan pada kondisi nyata yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, terutama kinerja aparatur pelaksanaannya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini dapat di buktikan dengan sering dan banyak ditemukannya pegawai yang masih berada di luar kantor pada jam kerja dan tidak sedikit pula dengan keadaan pegawai malas, telat kekantor dan suka berada diluar wilayah kantor pada jam kerja menunjukkan jumlah pegawai yang tidak disiplin serta memiliki motivasi kerja yang sangat kurang. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku aparatur menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Fenomena-fenomena yang ada mengindikasikan bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu masih perlu informasi dan spesifikasi guna menunjang kinerja aparatur yang lebih baik. Informasi menunjang kinerja dikarenakan pada dinas pekerjaan umum merupakan pelayanan masyarakat dalam bentuk pembangunan infrastruktur yang sangat membutuhkan informasi dari luar seperti masyarakat untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, dapat dicontohkan jika terjadi kerusakan jalan maupun jembatan diwilayah desa terpencil, informasi dari masyarakat sangat dibutuhkan supaya jalur komunikasi lancar dan penanganan

pekerjaan yang rusak dapat segera ditindak lanjuti, ini bukti nyata kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum ditunjang oleh informasi yang akurat. Sebagai SKPD yang memiliki fungsi sebagai pelayanan masyarakat di bidang sarana dan prasarana fisik secara umum, informasi sekecil apapun yang terjadi di masyarakat yangt menyangkut kerusakan, pembangunan infrastruktur umum serta kejadian alam dengan cepat harus ditindak lanjuti demi kebutuhan masyarakat. Ini menjadi bukti bahwa kinerja yang bagus akan segera menindak lanjuti serta mampu menyelesaikan keluhan pelayanan tersebut, namun akan berbanding terbalik jika pegawai dinas pekerjaan umum memiliki kinerja yang tidak optimal, akan memperoleh dampak-dampak yang buruk yang berpengaruh terhadap kehidupan sosial di masyarakat . Oleh karena itu, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya dorongan atau motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras, sesuai dengan harapan setiap pegawai dan loyalitas atau rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dorongan atau motivasi pegawai dan didukung adanya komitmen pegawai terhadap organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja kinerja pegawai. Keadaan yang demikian tersebut, harus berusaha melakukan perbaikan dan perubahan dengan memberikan dorongan atau semangat kerja kepada pegawai, karena dengan semangat kerja yang tinggi, maka motivasi kerja akan meningkat. Seiring dengan meningkatnya motivasi kerja, maka pegawai juga akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga hal tersebut akan menyebabkan meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu).”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu?
3. Variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu

2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu
3. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada tujuan penelitian di atas, maka kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja
2. Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, terutama dalam pengambilan keputusan
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perencanaan dan penerapan kebijakan yang menyangkut peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu maupun pelayanan masyarakat pada umumnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja.

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Winardi (2011:2), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Selanjutnya Manullang (2004:193), Motivasi dianggap sebagai suatu proses dengan mana keinginan dan kebutuhan itu ditimbulkan dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu. Dengan kata lain Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan. Sementara menurut Hasibuan (2003:219), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang merupakan keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai, yang menurut Flippo (1996) keinginan tersebut adalah: (1) Upah, yang merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis, (2) Keterjaminan pekerjaan, (3) Teman-teman kerja yang menyenangkan, (4) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, (5) pekerjaan yang berarti, (6) Kesempatan untuk maju, (7) kondisi kerja yang nyaman dan menarik, dan (8) Kepemimpinan yang mampu dan adil.

Dari berbagai penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang ada dalam diri

individu yang dapat menjadi suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi muncul karena banyaknya pendapat yang berada dari para pakar dan menguji masalah-masalah kekuatan yang menjadi penerak tingkah laku individu serta masalah perbedaan intensitas tingkah lakunya. Para pakar mempunyai tujuan yang sama walaupun terdapat perbedaan dalam memberikan teori motivasi yaitu membatu pemahaman dan perbaikan tingkah laku individu. Dengan kata lain teori mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? dalam kesimpulan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*Jenner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Kebutuhan tertentu yang mereka perlukan akan mebuat mereka berinisiatif untuk menentukan tindakan yang mereka akan lakukan yaitu setiap orang akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka. Dalam teori tersebut ada tiga teori yang penting dalam memotivasi atau menggerakkan orang untuk mencapai kepuasan yaitu teori kebutuhan dari Maslow,

Teori dua faktor dari Herz Berg, dan teori kebutuhan dari Mc. Clelland sebagai berikut :

1) Teori Hirarkhi kebutuhan Maslow

Teori Maslow dalam Hersey dan Blancard (1996:71), mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (actualisasi). Kebutuhan yang lebih

rendah harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum kebutuhan yang tinggi mulai mengendalikan kebutuhan seseorang.

Menurut Hersey dan Blacard (1996:74), motivasi manusia digambarkan oleh Maslow sebagai suatu hirarkhi yang terdiri dari lima tingkatan. Lima tingkatan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, makan, minum, tempat tinggal
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (rasa aman)
- c. Rasa memiliki (kebutuhan sosiologis)
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

Tingkatan-tingkatan di atas menunjukkan urutan kebutuhan mausia yang harus dipenuhi dalam waktu tertentu.

2) Teori kebutuhan yang dipelajari dari Mc.Clelland

Clelland dalam Notoatmodjo (2009, 117) Motivasi sosial dibagi menjadi 3 motif, yakni: a) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*), b) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*), dan c) Motivasi untuk Berkuasa (*need for power*). Ketiga motif dari motivasi sosial tersebut, akan diuraikan sebagai berikut:

a) Motivasi untuk Berprestasi (*need for achievement*)

Suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal. Namun untuk berprestasi atau mencapai hasil yang baik dari sebelumnya banyak kendala. Maka motifasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuksukses

dalam situasi yang didasarkan pada ukuran keunggulan dibanding dengan standar ataupun orang lain.

b) Motivasi untuk Berafiliasi (*need for affiliation*)

Manusia adalah makhluk sosial, oleh sebab itu manusia menjadi bermakna dalam interaksinya dengan manusia yang lain. Agar berafiliasi dengan orang lain ini terpenuhi atau diterima oleh orang lain atau lebih positifnya lagi disukai oleh orang lain, ia harus menjaga hubungan baik dengan orang lain.

c) Motivasi untuk Berkuasa (*need for power*)

Manusia mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain, baik dalam kelompok sosial yang kecil maupun yang besar. Motivasi untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain ini oleh Clelland disebut motivasi berkuasa. Motivasi berkuasa ini adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu, yakni kekuasaan dengan jalan mengontron atau menguasai orang lain.

Teori dua faktor dari Herz

Teori dua faktor dari Herz dalam Nitisemito (1998:49)

Herz Berg mengembangkan teori dua faktor tentang motivasi. Teori dua faktor dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat merasa puas atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik, tergantung dari orang-orang yang membahas teori itu.

◀ Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Mas'ud (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik disbanding mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi ada dalam diri seseorang. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Pemicu-pemicu tersebut membuat seseorang memiliki motivasi untuk bertindak. Tugas manajer adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya.

Siswanto (1989) menyatakan bahwa kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras dalam hal penyelesaian tugas yang menantang. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus ada agar jika upaya akan diubah menjadi prestasi. Dua faktor tersebut, diantaranya:

- 1) Tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, dan
- 2) persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Sementara itu, Dharma (1985:63) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemenuhan kebutuhan yang ditempuh dengan sistem penghargaan atau reward atau rangsangan yang dilakukan oleh pemimpin dengan pemenuhan

kebutuhan yang mempunyai nilai: 1) Nilai ekonomis (material), seperti pemberian rangsangan dalam bentuk uang, hadiah, pakaian dan lain-lain yang mempunyai nilai ekonomis seperti tunjangan, jaminan, upah lembur yang diberikan oleh organisasi; 2) Nilai non ekonomis (non material), seperti pemberian pujian, piagam, tugas belajar, pendidikan dan latihan, rekreasi, suasana kerja yang mendukung dan lain sebagainya.

Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator motivasi pegawai kedalam enam indikator sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja pegawai
- 2) Kepedulian pegawai
- 3) Pengendalian pegawai
- 4) Ketergantungan pegawai
- 5) Perluasan (kesejahteraan) pegawai
- 6) Afiliasi pegawai

Davis & Newstrom (1996:78) mengemukakan faktor motivasi seperti pencapaian dan tanggung jawab berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, prestasi pegawai serta pengakuan dan pertumbuhan yang diperoleh darinya. Motivator sebgaiian besar berpusat pada pekerjaan, faktor ini berhubungan isi pekerjaan (*job content*). Oleh karena itu keberhasilan seorang memilih teknik motivasi tertentu sangat tergantung pada kemampuannya untuk mengenali karakteristik dasar kepribadian seseorang.

Berdasarkan pendapat-pendapat pakar tentang motivasi dapat diambil garis besar keseluruhan sebagai berikut, bahwa motivasi merupakan pendorong, penggerak, keinginan , hasrat untuk melaksanakan tugas serta kegiatan yang

diberikan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang baik yang memungkinkan sering dipicu oleh rasa ingin memperoleh kepuasan materi, membuktikan diri sesuai kehendak yang dimiliki pribadi tersebut, sehingga dapat disimpulkan garis besar arti motivasi adalah hasrat kemauan diri membuktikan kemampuan untuk memperoleh materi maupun pengakuan bahwa kinerja baik dipengaruhi juga oleh motivasi pribadi yang baik.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Menurut Mowday *et al.* (1982) adalah komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Smith *et al.* (1993) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen menurut Mowday *et al.* (1982) adalah 1) Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi, 2) Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi, dan 3) Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi. Yousef (2000) mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Robbins (2006) menyatakan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Sunarto (2005:17) juga mendefinisikan, komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, (2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan (3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Selanjutnya Luthans (2006:249) mendefinisikan, Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Van Scooter (2000) dalam Sopiah (2008:162) menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja, bahkan pegawai yang memiliki komitmen

terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dan dapat bekerja sama.

Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, “Komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Selanjutnya Davis dan Newstrom (1998) mengemukakan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal : 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh- sungguh demi organisasi, dan 3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Menurut Ikhsan dan Ishak (2010:55) terdapat tiga faktor utama dalam komitmen organisasi, yaitu 1) *Affective Commitment* (komitmen afektif), 2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), dan 3) *Normative Commitment* (komitmen normatif). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1) *Affective Commitment* (komitmen afektif)

Komitmen afektif, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi

2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Komitmen berkelanjutan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena karyawan membutuhkan organisasi tersebut.

Normative Commitment (komitmen normatif)

Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan suatu sikap yang harus dilakukan. Dengan kata lain, karyawan tetap tinggal di organisasi karena karyawan merasa berkewajiban untuk melakukan hal tersebut

Pedapat tersebut di atas, juga didukung oleh pendapat Mayer dan Allen (1991) komitmen terdiri dari tiga unsur yaitu komitmen afeksi, berkelanjutan (*kontinum*) dan normatif. Selama ini umumnya komitmen sering dilihat dari segi afeksi saja. Berikut penjelasan ketiga unsur komitmen:

1) *Komitmen afeksi*

komitmen afeksi merujuk pada pembagian nilai (*share values*), kepercayaan (*beliefs*), kemurahan hati (*beneholance*) dan hubungan baik (*relationalisme*). Penggunaan komitmen afeksi mampu bertahan ketika mengidentifikasi seseorang dengan perasaan senang dan keikutsertaan dalam suatu organisasi.

2) *Komitmen kontinum*

Komitmen kontinum berakar dari biaya peralihan (*switching cost*), pengorbanan (*sacrifies*) dan ketergantungan (*dependence*).

3) *Komitmen normatif*

Komitmen normatif bertahan ketika pelanggan merasa sebagai bagian tanggung jawab organisasi. Unsur komitmen ini dapat dijelaskan dari konsep timbal-balik (*reciprocity*), pembagian nilai (*Shared Value*), dan legitimasi. Unsur-unsur komitmen normatif tersebut merupakan konstruk menyeluruh

yang menjadi penyebab tumbuhnya rasa berbagai tanggung jawab sebagai pendorong.

Variabel komitmen organisasional dibagi dalam tiga kategori yaitu: karakteristik personel dari setiap anggota organisasi yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin dan kebutuhan akan pencapaian; karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik dan ketidakjelasan peran) serta karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pemimpin) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan).

Mas'ud (2004) mengidentifikasikan komitmen organisasional sebagai: 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi, 2) Kebanggaan terhadap organisasi, 3) Kepedulian terhadap organisasi, 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan 6) Ketahanan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Menurut Moorman dkk., 1992 dalam (Jasfar, 2002), komitmen merupakan suatu upaya untuk mempertahankan dan menjaga hubungan jangka panjang antara kedua belah pihak agar hubungan ini lebih bernilai (*an enduring desire to maintain a valued relationship*). Pengertian "*Value relationship*" dikaitkan dengan suatu keyakinan bahwa tidak akan terjadi suatu komitmen, apabila salah satu pihak atau kedua-duanya merasa bahwa hubungan itu tidak saling menguntungkan. Dengan kata lain komitmen berarti didalamnya terdapat suatu hubungan yang berharga yang perlu dipertahankan terus dimana masing-masing pihak bersedia bekerja sama untuk mempertahankan hubungan.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatankegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2009 : 124). Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri (Notoatmodjo, 2009:124).

Sementara itu menurut Gomes (1997:135), adalah *out come* yang dihasilkan dari fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu atau kontribusi-kontribusi yang diberikan oleh individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Pengetahuan, kemampuan dan kecakapan dalam hubungan berinteraksi adalah merupakan keterampilan dasar yang dibawa seseorang dimana dia bekerja. Keterampilan ini diperlukan dalam kinerja karena merupakan aktivitas yang muncul pada seseorang akibat atau proses dari pengetahuan, kemampuan dan kecakapan dalam hubungan interpersonal.

Dengan demikian penilaian terhadap kinerja bagi organisasi merupakan suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dalam instansi pemerintahan penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan.

b. Pengukuran Kinerja

Pada dasarnya pengukuran kinerja dalam organisasi digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *out put* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (2010) pengukuran kinerja adalah: 1) *Kuantitas*, berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, 2) *Kualitas*, mutu sasaran yang dicapai, dan 3) *waktu*, jangka waktu yang digunakan untuk mencapai sasaran. Selain itu, prestasi seorang ditunjukkan oleh kemandirian, kreativitasnya serta adanya rasa percaya diri. Sementara menurut Swasto (1996) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam

kurun waktu tertentu dan dapat diukur karena berhubungan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Indikator kinerja sebagai salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja dapat dipelajari dari berbagai literatur. Ukuran kinerja menurut Flippo (1996 :17) merumuskan ukuran kinerja dapat dikatakan baik apabila diukur dengan 5 indikator. Lima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Prestasi Kerja

Berkaitan dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kedisiplinan

Kesungguhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

3) Bekerja Sama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan dan atasan serta menjalin hubungan yang ramah dengan konsumen.

4) Tanggung Jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.

Sementara itu, menurut Rao (1998:79) prestasi kerja dapat diukur dengan: Kuantitas hasil pekerjaan berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan, dimana kriteria kualitas menyangkut pengukuran keberhasilan suatu proses atau keluaran. Kualitas pekerjaan terdiri dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian pekerjaan, sedangkan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kriteria ukuran kinerja pegawai pada umumnya adalah: kerja sama, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kriteria yang terpenting dalam pengukuran tentang kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi yang bersangkutan.

c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2001:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$$

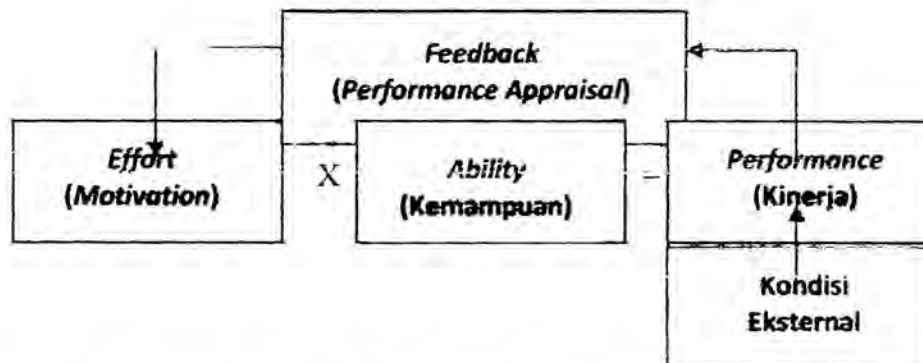
$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*Knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sedangkan motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Pimpinan dan pegawai yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya jika pegawai bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, peranan pimpinan, harapan karir, dan kondisi kerja. Untuk memperjelas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka berikut ini akan diuraikan hubungan motivasi dengan kemampuan, yang ditunjukkan pada

• Gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1
Hubungan Motivasi dan Kemampuan



Sumber: Porter dan Lawer (1968) dalam Simamora (1997:96)

Dari gambar 2.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) **Upaya (Effort).** Upaya atau *effort* dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan (*ability*) atau tingkat keterampilan yang tinggi dan faktor-faktor eksternal yang mendukung untuk melakukan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak akan menghasilkan prestasi yang baik, apabila hanya sedikit upaya atau tidak ada upaya sama sekali.
- 2) **Kemampuan (*ability*).** Kemampuan adalah sejauhmana pekerja memiliki pengetahuan, kemampuan, dan kecakapan-kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
- 3) **Kondisi Eksternal.** Elemen penentu kinerja yang lain adalah sejauhmana kondisi eksternal tersebut dapat mendukung kinerja karyawan. Walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan dan upaya yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya, tapi bisa saja karyawan tersebut gagal yang disebabkan oleh kondisi eksternal yang tidak mendukung.

Gie (1995:17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, Perlengkapan dan fasilitas, Lingkungan eksternal, Leadership, Misi strategi, Fasilitas kerja, Kinerja individu dan organisasi, Praktik manajemen, Struktur dan Iklim kerja. Kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Handoko (2008:78), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, gaya disiplin yang diterima, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik/kesehatan pekerja, sistem, kompetensi dan desain pekerjaan aspek-aspek ekonomi. Untuk lebih jelasnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Adanya kebijakan yang menyeluruh yang harus diketahui oleh setiap pegawai
- 2) Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan tugas yang menjadi tanggung jawab.
- 3) Mengetahui mekanisme kerja serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- 4) Mengetahui bagaimana melaksanakan pekerjaan yang dilakukan oleh atasan dan diri mereka sebagai bawahan.
- 5) Memiliki pengetahuan, kemampuan serta keistimewaan atasan sehingga terjalin adanya hubungan yang harmonis.
- 6) Mengerti perasaan orang lain yang berkaitan dengan tugas bersama dalam melaksanakan tugas.

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

2. Kajian Penelitian Terdahulu

Kusmaryani (2009) melakukan penelitian dengan judul *Komitmen terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pembimbing di Kabupaten Bantul, sehingga sampel yang diambil sebanyak 34 responden. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap pekerjaan dengan kinerja layanan bimbingan konseling dan 2) ada hubungan yang positif dan signifikan antara masing-masing komponen komitmen terhadap pekerjaan (afektif, kognitif, dan normatif) dengan kinerja layanan bimbingan konseling.

Apriliana *et al.* (2011) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bentara Sinergis Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F maupun uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki

pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52.2 %, sedangkan sisanya sebesar 47.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. 2) Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. 3) Secara parsial variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

Sawitri (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai: studi empiris pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dengan menggunakan teknik judgment sampling. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Prasetyo (2011) melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (PT Asuransi Jiwa Sraya di Surabaya). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dalam bentuk kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 2) faktor kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, dan 3) faktor komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Suwardi (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 312 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*, sehingga dari jumlah populasi di atas maka besarnya sampel dengan menggunakan rumus slovin adalah 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan 4) motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil pengujian ini dapat di maknai bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Murty (2012) melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian

akuntansi: studi kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda, dengan sampel sebanyak 32 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kompensasi, motivasi, dan komitmen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, 2) kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan 4) komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Murty (2012) tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Mulyanto (2013) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Semakin meningkatnya komitmen organisasi terutama rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai menjadi bagian dari Direktorat Keuangan RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, kepedulian terhadap nasib Direktorat Keuangan RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai sama dengan nilai-nilai yang dimiliki Direktorat Keuangan RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, maka tidak dapat menyebabkan kinerja pegawai semakin

meningkat. 2) Meningkatnya komitmen organisasi yang disebabkan oleh rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai menjadi bagian dari Direktorat Keuangan RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta, kepedulian terhadap nasib Direktorat Keuangan RS Ortopedi, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai sama dengan nilai-nilai yang dimiliki Direktorat Keuangan RS Ortopedi, maka dapat menyebabkan kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Oleh karena itu dengan meningkatnya kepuasan kerja maka dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut: 1) Penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan pada obyek pada perusahaan yang berorientasi pada laba, sedangkan penelitian ini dilakukan pada lembaga pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik (masyarakat), yakni pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. 2) Pengembangan indikator pada variabel penelitian yang dilakukan sekarang ini, yakni indikator kreatifitas pegawai dari variabel kinerja, indikator kemauan yang besar bagi organisasi dari variabel komitmen organisasi, dan indikator kesejahteraan dari variabel motivasi kerja. Jadi yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada pengembangan indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, baik variabel kinerja pegawai, komitmen organisasi, maupun motivasi kerja.

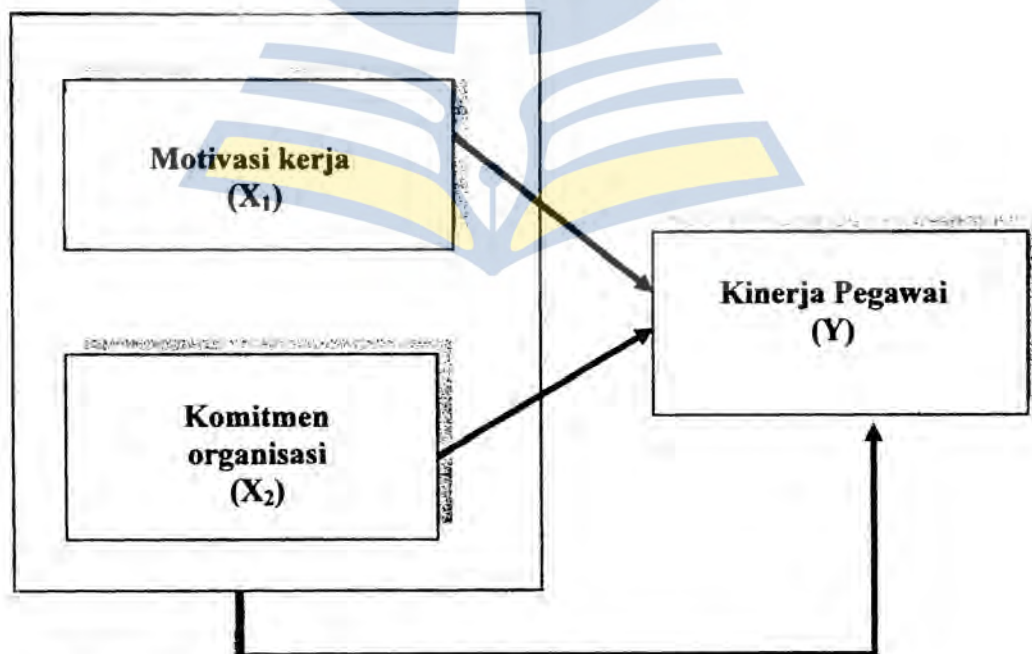
B. Kerangka Berpikir

Pada dasarnya, di dalam suatu penelitian teori merupakan suatu hal yang sangat penting, sehingga permasalahan yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan

yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sesuai dengan uraian pada pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian empiris maupun teoritis, maka secara konseptual variabel motivasi kerja mengacu dari pendapat yang dikemukakan Dharma (1985), variabel komitmen organisasi mengacu dari pendapat Mas'ud (2004), dan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengadopsi pendapat Flippo (1996) dan Rao (1998).

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen oeganisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini dalam Gambar 2.2.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Porter dan Lawer (1968) dalam Simamora (1997:96)

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.2. di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu.

C. Definisi Operasional

Pada dasarnya, untuk memberikan kejelasan mengenai penelitian ini, maka akan dikemukakan mengenai batasan pengertian tentang definisi operasional variabel dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual, baik kebutuhan materiil maupun non materiil. Indikator variabel motivasi kerja mengacu pendapat Dharma (1985) meliputi: berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (Kesempatan Diklat, pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas).

2. Variabel komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Indikator variabel komitmen organisasi mengacu pendapat Mas'ud (2004), meliputi: perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

3. Variabel kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu. Indikator dari variabel kinerja pegawai mengacu pendapat Flippo (1996) dan Rao (1998), meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka untuk lebih ringkasnya mengenai variabel dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Motivasi Kerja (X1)	1. Gaji	1) Sistem pembayaran gaji 2) Pemenuhan kebutuhan pokok	Kuesioner dg Skala likert
	2. Insentif	3) Bonus 4) Waktu pemberian bonus	
	3. Tunjangan	5) Ada atau tidaknya tunjangan 6) Waktu pemberian tunjangan 7) Kesesuaian tunjangan yang diberikan	
	4. Kesempatan Pendidikan		

Varfabel	Indikator	Item	Instrumen
	<p>dan Pelatihan (Diklat)</p> <p>5. Pemberian penghargaan</p> <p>6. Suasana kerja</p> <p>7. Fasilitas</p>	<p>8) keberadaan diklat</p> <p>9) Kesempatan diklat</p> <p>10) Kesesuaian diklat</p> <p>11) Pemberian penghargaan bagi pegawai yg berprestasi</p> <p>12) Suasana kerja</p> <p>13) Kelengkapan sarana dan prasarana</p> <p>14) Rekreasi bersama</p>	
Komitmen Organisasi (X2)	<p>1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi</p> <p>2. kebanggaan terhadap organisasi</p> <p>3. kepedulian terhadap organisasi</p> <p>4. hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi</p> <p>5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi</p> <p>6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi</p>	<p>1) Perasaan telah menjadi bagian</p> <p>2) Masalah yang ada pada Instansi ini adalah masalah dan tanggung jawab pegawai dan tanggung jawab pegawai</p> <p>3) Menghabiskan karir pd instansi</p> <p>4) Bangga bercerita menjadi bagian organisasi</p> <p>5) Banyak yang dapat di peroleh bekerja pada instansi</p> <p>6) berusaha melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan dinas pekerjaan umum</p> <p>7) Mendapatkan kesetiaan</p> <p>8) Merasa sangat rugi dan tidak bisa berkembang jika meninggalkan Dinas</p> <p>9) sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum</p> <p>10) merasa belum mampu memberikan banyak kontribusi bagi instansi</p> <p>11) merasa percaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum Banyak berjasa</p> <p>12) mudah dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada dinas pekerjaan umum</p> <p>13) merasa cocok antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai pada dinas</p> <p>14) sulit mendapatkan pekerjaan seperti ditempat bekerja sekarang ini</p> <p>15) Berkerja pada dinas pekerjaan umum nrpka tempat yg tepat</p>	Kuesioner dg Skala likert

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kedisiplinan	1) Bekerja tepat waktu	Kuesioner dg Skala likert
		2) Memakai seragam yang telah ditentukan saat bekerja	
		3) Menggunakan tanda pengenal karyawan saat jam kerja	
	2. Kerjasama	4) Mampu bekerjasama dengan atasan	
		5) Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja	
		6) Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik	
	3. Tanggung jawab	7) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab	
		8) Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik	
		9) Menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya	
		10) Memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target	
	4. Kualitas hasil kerja	11) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar	
	5. Kuantitas hasil kerja	12) Hasil pekerjaan sesuai dengan standar	
	6. Ketepatan waktu	13) menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar waktu	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian Deduktif (Positivis).

B. Teknik Pengumpulan Data

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu yang berjumlah 162 orang.

Selanjutnya teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel secara *proportional random sampling* (sampel imbang), yaitu pengambilan sampel dari setiap wilayah atau sesuai dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah atau bagian (Singarimbun dan Mendi, 2008).

Menurut Arikunto (2006) apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Namun apabila jumlah subyeknya besar atau subyek penelitian lebih dari 100 maka pengambilan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

Prasetya dan Lina (2008) menyatakan agar ukuran sampel yang diambil dapat representatif maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel)

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{162}{1 + (162) \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + (162) \cdot (0.01)}$$

$$n = \frac{162}{2.62}$$

$$n = 61.83 \text{ Sampel}$$

Berkaitan dengan penjelasan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 61.83 (dibulatkan menjadi 62 responden).

C Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk keperluan analisis data secara kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan skala likert. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa peneliti sebelumnya. Kuesioner tentang variabel motivasi kerja mengacu dari Dharma (1985), meliputi berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (Kesempatan Diklat, pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas); kuesioner variabel komitmen organisasi mengacu dari Mas'ud (2004), meliputi: perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi; dan kuesioner variabel kinerja pegawai mengacu dari Flippo (1996) dan Rao (1998), meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian utama, yaitu :

a. Data diri responden

Pada bagian ini berisi beberapa pertanyaan mengenai identitas responden seperti nama responden, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan masa kerja.

b. Pertanyaan mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Pada bagian ini berisi item-item pertanyaan dan jenis pertanyaan adalah tertutup, dimana responden memberi tanda *checklist* (√) atau silang (X) pada pilihan jawaban yang telah tersedia. Setiap jawaban dari pertanyaan tersebut telah ditentukan skornya (nilainya).

Sehubungan dengan instrumen penelitian di atas, maka berikut ini akan diuraikan tentang skala pengukuran, uji validitas, dan reliabilitas instrument penelitian..

1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Sangat setuju5
- b. setuju 4
- c. netral 3
- d. Tidak setuju2
- e. Sangat Tidak setuju1

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis butir, sebuah instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasinya > 0,361 dengan alpha 0,05 (Sugiyono, 2005:137).

Pendekatan yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*construct validity*) dengan teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi
- N : Jumlah responden

- X : Nilai per butir
Y : Total nilai kuesioner masing-masing responden

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apabila dilakukan dua kali pengukuran atau lebih terhadap objek dan alat ukur yang sama (Sumarsono, 2004:98). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varians total

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: pengujian Normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah melihat histogram dengan membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan

distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali, 2006:62). Selain itu, pengujian normalitas dapat juga dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorov smomov test*, dimensi uji ini didasarkan pada fungsi distribusi empiris (*empirical distribution runction = ECDF*). Pengujian normalitas ini dilakukan terhadap nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikategorikan berdistribusi normal jika menghasilkan nilai *significance > α* (*sig > 5%*).

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Deteksi terjadinya heteroskedastisitas dilakukan dengan model uji Glejser dengan kriteria jika nilai probabilitas/signifikansi > 0.05 (Santoso, 2005:87).

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar 0,10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan Multikolinearitas, sebaliknya model regresi tidak mengandung Multikolinearitas jika nilai VIF-nya dibawah 0,10 (Gujarati, 1995:81).

Prosedur Pengumpulan Data

Pada pelaksanaan penelitian, prosedur pengumpulan data dari responden digunakan instrumen-instrumen penelitian, yang mana instrumen-instrumen ini haruslah sesuai dengan obyek penelitian. Untuk itu di dalam prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. **Kuesioner**, teknik penelitian data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Arikunto (2006:92) menyatakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang kepribadiannya atau hal-hal lain yang diketahuinya.

Adapun data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tentang: Motivasi kerja pegawai baik berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (Kesempatan Diklat, pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas); variabel komitmen organisasi meliputi: perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi;. dan variabel kinerja pegawai, meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu.

2. **Wawancara**, wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dimaksudkan untuk dapat memperoleh informasi tambahan yang tidak didapat dari hasil kuesioner tertulis seperti: sejarah dan perkembangan,

kondisi tempat kerja, jumlah pegawai, dan pengembangan sumber daya manusia.

3. **Observasi**, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi observasi dapat dilakukan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.

E. Metode Analisa Data

Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:116) menyatakan bahwa metode analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan interpretasikan. Sementara itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2005:124). Tujuan analisis deskriptif adalah untuk memperoleh gambaran tentang variabel motivasi kerja, yang diberikan pemimpin yang berupa pemenuhan kebutuhan material dan kebutuhan non material, variabel komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, tujuan yang lain adalah untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik yang digunakan dalam analisa ini

adalah teknik kuantitatif yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan maksud untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Selanjutnya Rumus regresi yang digunakan dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi X_1
- β_2 = Koefisien regresi X_2
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = komitmen organisasi
- Y = kinerja
- e = faktor pengganggu

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup pengujian terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan atau parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi pada persamaan regresi yang diperoleh secara bersama-sama (simultan) dan hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

$H_a : b_1, b_2, \dots, b_n \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

Untuk menentukan F tabel maka taraf nyata yang digunakan adalah sebesar 5%. Apabila F hitung $>$ F tabel berarti H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, namun tidak semua variabel tidak tergantung $b \neq 0$. Sebaliknya apabila F hitung $<$ F tabel berarti H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang digunakan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

$H_o : b_1 = 0$

Artinya :

- Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji

$H_a : b_1 \neq 0$

Artinya:

- Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
- Ada pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sementara itu, apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 06 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Dompu, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu adalah salah satu instansi/unit kerja lingkup Pemerintah Kabupaten Dompu dan merupakan unsur staf yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dengan eselon II/a yang menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati. Berdasarkan Peraturan Bupati Dompu Nomor 02 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, tugas pokok Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan bidang Dinas Pekerjaan Umum berdasarkan azas otonomi, tugas pembantuan dan tugas dekonsentrasi.

Dalam menyelenggarakan tugas pokoknya, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Dinas Pekerjaan Umum.
- b. Penyusunan perencanaan program dan kegiatan bidang Dinas Pekerjaan Umum.
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang Dinas Pekerjaan Umum.
- d. Pengkoordinasian dan pembinaan tugas bidang Dinas Pekerjaan Umum.

- e. Pengendalian dan evaluasi pelaksanaan bidang Dinas Pekerjaan Umum.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati kepala daerah.

Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu Terdiri

atas:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekertaris yang dibantu oleh :
 - 1) Sub Bagian Program dan pelaporan
 - 2) Sub Bagian Keuangan
 - 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c. Kepala Bidang Terdiri Dari :
 - 1) Bidang Bina Marga terdiri dari :
 - a) Seksi Perencanaan Jalan dan Jembatan
 - b) Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan
 - c) Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan
 - 2) Bidang sumber Daya air
 - a) Seksi Perencanaan dan Konservasi
 - b) Seksi Pengelolaan Sumber Daya Air
 - c) Seksi Irigasi dan Tata Guna air
 - 3) Bidang Cipta Karya terdiri dari :
 - a) Seksi Perencanaan
 - b) Seksi Tata Bangunan dan Perumahan
 - c) Seksi Air Bersih dan Penyehatan lingkungan
 - 4) Bidang Tata Ruang, terdiri atas :
 - a) Seksi Penataan dan Penertiban Kawasan dan Pemakaman

- b) Seksi Kebersihan Kota dan Pemadaman Kebakaran
- c) Seksi Pengawasan dan Pengendalian
- d. UPTD
- e. Kelompok Jabatan Fungsional

Berkaitan dengan pemaparan di atas, maka untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi dapat dilihat pada Lampiran 8.

Sesuai dengan amanat PAN dan RB Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan LAKIP bahwa penyusunan Dokumen Penetapan Kinerja dan LAKIP haruslah senantiasa berpedoman kepada RPJM Daerah yang merupakan penjabaran dari visi, misi dan program kepala daerah yang penyusunannya berpedoman kepada RPJP Daerah. Sehingga dalam hal ini penyusunan LAKIP Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu Tahun 2013 harus berpedoman Kepada RPJM 2011-2015 serta rencana strategis (Renstra) Dinas Pekerjaan Umum 2011-2015.

Berkaitan dengan rencana strategis pada Dinas Pekerjaan Umum di atas, maka visi, misi, dan tujuan Dinas Pekerjaan Umum adalah sebagai berikut:

1) Visi Dinas Pekerjaan Umum

Bertitik tolak dari filosofi dasar, Visi Daerah yang telah ditetapkan dalam rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Dompu tahun 2005-2025 serta Visi pembangunan Kabupaten Dompu yang ingin diraih dalam lima tahun mendatang sebagaimana tertuang dalam RPJMD 2011-2015, maka Visi Dinas Pekerjaan Umum dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Terwujudnya percepatan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan penataan kota yang indah, nyaman dan mempesona serta lingkungan yang

lestari untuk mendukung terwujudnya masyarakat Dompu yang Mandiri dan Religius”

Visi tersebut merupakan sebuah gambaran yang akan diwujudkan oleh dinas pekerjaan umum pada tahun 2015, dimana infrastruktur pekerjaan umum dan pemukiman yang terbangun telah memenuhi kualifikasi teknis sesuai perkembangan dan kemajuan teknologi serta beroperasi secara optimal seiring dengan tuntutan kualitas kehidupan masyarakat.

2) Misi Dinas Pekerjaan Umum

Berdasarkan Tupoksi yang diemban oleh Dinas Pekerjaan Umum Dompu Kabupaten Dompu sebagaimana yang tercantum di dalam Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 06 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Dompu, maka untuk mencapai visi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, ditetapkan Misi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu tahun 2011-2015 sebagai berikut, yaitu:

- a) Mewujudkan penataan ruang sebagai acuan matra spasial dari pembangunan daerah serta keterpaduan pembangunan infrastruktur pekerjaan umum dan pemukiman berbasis penataan ruang dalam rangka pembangunan berkelanjutan.
- b) Meningkatkan pemertaan pembangunan infrastruktur ditiap wilayah kecamatan untuk mengurangi kesenjangan antar wilayah.
- c) Meningkatkan aksestabilitas dan mobilitas wilayah dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan penyediaan jaringan jalan yang andal dan mantap, terpadu dan berkelanjutan.

- d) Meningkatkan ketersediaan air baku yang memadai (kuantitas, kualitas dan kontinuitas) guna pemenuhan berbagai kebutuhan baik untuk pemenuhan kebutuhan air baku untuk air minum guna mendukung target MDGs 2015, maupun kebutuhan pertanian dalam rangka mempertahankan swasembada pangan serta kebutuhan sektor-sektor untuk meningkatkan produktivitas sektor produksi melalui pembangunan/peningkatan/rehabilitasi serta operasi dan pemeliharaan bendungan, waduk/embung/bangunan penampung air lainnya serta prasarana penyediaan air baku, jaringan irigasi dan jaringan rawa.
- e) Meningkatkan kualitas pengendalian banjir secara terpadu dari hulu ke hilir dalam satu wilayah dan perlindungan kawasan di sepanjang garis pantai dari bahaya abrasi.
- f) Meningkatkan taraf hidup masyarakat dan kualitas lingkungan permukiman melalui pengembangan sistem jaringan penyediaan air minum untuk mendukung peningkatan tingkat pelayanan penduduk perkotaan dan penduduk pedesaan, serta meningkatnya pelayanan sanitasi sistem terpusat dan sistem berbasis masyarakat bagi penduduk perkotaan, meningkatnya sistem pengelolaan drainase untuk mendukung pengurangan luas genangan di perkotaan.
- g) Meningkatkan sistem pengelolaan persampahan untuk mendukung peningkatan tingkat pelayanan penduduk, dan meningkatnya kualitas tempat pembuangan akhir (TPA) sampah, serta penerapan 3R (Reduce, Reuse, Recycle) dalam penanganan persampahan.
- h) Mewujudkan penataan kota yang indah, nyaman dan mempesona.
- i) Meningkatkan mitigasi penanganan bencana kebakaran.

3) Tujuan Dinas Pekerjaan Umum

Berkaitan dengan pemaparan di atas, maka tujuan yang akan dicapai oleh Dinas Pekerjaan Umum dalam periode 2010-2015 adalah:

- a) Meningkatkan tingkat kemantapan Jalan dan Jembatan Kabupaten
- b) Meningkatkan tingkat kemantapan Jalan Lingkungan
- c) Meningkatkan tingkat kemantapan Sarana dan Prasara Irigasi yakni: bendungan, bendung, embung, irigasi desa, jaringan irigasi primer/sekunder/tersier.
- d) Meningkatkan cakupan penanganan sampah perkotaan.
- e) Menurunkan lingkungan terpantau kumuh
- f) Meningkatkan jumlah rumah layak huni.
- g) Meningkatkan jumlah rumah tangga pengguna air bersih.
- h) Meningkatkan jumlah rumah tangga berakses sanitasi
- i) Meningkatkan jumlah dan kualitas Ruang Terbuka Hijau (RTH)
- j) Meningkatkan mitigasi bencana kebakaran melalui peningkatan fasilitas, SDM, sosialisasi pencegahan dan penanggulangan.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu diketahui beberapa Karakteristik responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	48	77.42
2	Perempuan	14	22.58
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang (77.42 %) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang (22.58 %). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 48 orang.

b. Karakteristik responden Menurut usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	≤30 th	30	48.39
2	31-40 th	18	29.03
3	41-50 th	11	17.74
4	≥51 th	3	4.84
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian responden yang berjumlah paling banyak adalah usia ≤30 tahun sebanyak 48 orang (48.39%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah yang berusia >51 tahun sebanyak 3 orang (4.84%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berumur ≤30 tahun dengan jumlah 48 orang (48.39%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	1	1.61
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	37	59.68
4	Diploma	1	1.61
5	Sarjana/S1	21	33.87
6	Magister/S2	2	3.23
	Jumlah	62	100

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 37 orang (59.68%), dan yang terendah adalah tingkat SMP yang berjumlah 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yang paling banyak bekerja pada Dinas Dikpora Kabupaten Dompu.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Jumlah	
		n	%
1	Menikah	49	79.03
2	Belum Menikah	13	20.97
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berstatus menikah sebanyak 49 orang (79.03%) dan berstatus belum menikah sebanyak 13 orang (20.97%).

Kesimpulan dari status perkawinan responden yang telah menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah.

e. Karakteristik responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu diketahui beberapa gambaran responden yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Keterangan	Jumlah	
		n	%
1	≤5 th	22	35.48
2	6-10 th	22	35.48
3	11-15 th	7	11.29
4	16-20 th	3	4.84
5	≥21 th	8	12.91
	Jumlah	62	100

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja paling banyak adalah ≤5 tahun dan 6-10 tahun dengan jumlah 22 orang (35.48%) dan yang berjumlah paling sedikit adalah pegawai yang memiliki masa kerja 16-20 tahun sebanyak 3 orang (4.84%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja ≤5 tahun dan 6-10 tahun.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian pada variabel *Motivasi kerja* (X_1) disajikan dalam Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel *Motivasi Kerja* (X_1)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.838	Reliabel
X1.1	0.393		Valid
X1.2	0.548		Valid
X1.3	0.568		Valid
X1.4	0.737		Valid
X1.5	0.566		Valid
X1.6	0.572		Valid
X1.7	0.452		Valid
X1.8	0.580		Valid
X1.9	0.387		Valid
X1.10	0.538		Valid
X1.11	0.609		Valid
X1.12	0.576		Valid
X1.13	0.581		Valid
X1.14	0.551		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item pada indikator *Motivasi Kerja* (X_1) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari 0,05. Dengan demikian semua item variabel *Motivasi kerja* (X_1) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari 0,60 ($0,838 > 0,60$).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian pada variabel *Komitmen Organisasi* (X_2) disajikan dalam Tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel *Komitmen Organisasi (X₂)*

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.886	Reliabel
X2.1	0.687		Valid
X2.2	0.402		Valid
X2.3	0.467		Valid
X2.4	0.668		Valid
X2.5	0.641		Valid
X2.6	0.752		Valid
X2.7	0.704		Valid
X2.8	0.517		Valid
X2.9	0.476		Valid
X2.10	0.675		Valid
X2.11	0.730		Valid
X2.12	0.659		Valid
X2.13	0.667		Valid
X2.14	0.403		Valid
X2.15	0.700		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua item pada variabel *Komitmen Organisasi (X₂)* mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian semua item variabel *Komitmen Organisasi (X₂)* dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari $0,60$ ($0.886 > 0,60$).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian pada variabel kualitas layanan akademik pada indikator *Prestasi Kerja (Y)* disajikan dalam Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Variabel *Prestasi kerja* (Y)

Variabel/Item	Validitas dan Reliabilitas		Keterangan
	Koefisien	Alpha	
		0.908	Reliabel
Y1	0.642		Valid
Y2	0.807		Valid
Y3	0.639		Valid
Y4	0.589		Valid
Y5	0.798		Valid
Y6	0.644		Valid
Y7	0.548		Valid
Y8	0.669		Valid
Y9	0.631		Valid
Y10	0.703		Valid
Y11	0.663		Valid
Y12	0.716		Valid
Y13	0.591		Valid

Sumber: Data Primer (Diolah) 2013

Berdasarkan data dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel *Kinerja Pegawai* (Y) mempunyai nilai koefisien korelasi $> 0,30$ dan tingkat alpha lebih besar dari $0,05$. Dengan demikian semua item variabel *Kinerja Pegawai* (Y) dinyatakan valid dan mempunyai tingkat reliabilitas lebih besar dari $0,60$ ($0,908 > 0,60$).

4. Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian ini terdiri dari 2 (DUA) variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan 1 (satu) variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Untuk mengetahui penilaian responden terhadap masing-masing item, maka semua jawaban dari responden akan dideskripsikan secara terperinci. Kemudian rata-rata skor akan diberi penilaian dengan ketentuan sebagai berikut:

1 - 1.8 = Sangat tidak setuju

- 1.8 - 2.6 = Tidak setuju
 2.6 - 3.4 = Netral
 3.4 - 4.2 = Setuju
 4.2 - 5 = Sangat setuju

a. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja (X1)

Pada variabel ini terdiri dari 14 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X1) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 62 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Item-item pada Variabel Motivasi kerja (X1)

Item	Jawaban Responden										Mean X
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	10	16.1	9	14.5	9	14.5	28	45.2	6	9.7	3.17
X _{1.2}	13	21.0	18	29.0	14	22.6	14	22.6	3	4.8	2.61
X _{1.3}	14	22.6	18	29.0	12	19.4	17	27.4	1	1.6	2.56
X _{1.4}	11	17.7	23	37.1	21	33.9	6	9.7	1	1.6	2.40
X _{1.5}	11	17.7	11	17.7	18	29.0	19	30.6	3	4.8	2.87
X _{1.6}	5	8.1	13	21.0	32	51.6	11	17.7	1	1.6	2.83
X _{1.7}	9	14.5	15	24.2	24	38.7	13	21.0	1	1.6	2.70
X _{1.8}	6	9.7	15	24.2	22	35.5	17	27.4	2	3.2	2.90
X _{1.9}	10	16.1	16	25.8	17	27.4	18	29.0	1	1.6	2.74
X _{1.10}	15	24.2	22	35.5	19	30.6	5	8.1	1	1.6	2.27
X _{1.11}	9	14.5	12	19.4	28	45.2	12	19.4	1	1.6	2.74
X _{1.12}	12	19.4	20	32.3	15	24.2	11	17.7	4	6.5	2.59
X _{1.13}	14	22.6	17	27.4	21	33.9	9	14.5	1	1.6	2.45
X _{1.14}	11	17.7	16	25.8	24	38.7	10	16.1	1	1.6	2.58

Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X₁) = 2.68

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, jawaban responden terhadap Motivasi Kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan Bagaimana pendapat responden tentang sistem pembayaran gaji pokok yang ada di tempat responden bekerja (X1.1) menunjukkan bahwa

- 10 responden (16.1%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 9 responden (14.5%) menjawab tidak tepat waktu, 9 responden (14.5%) menjawab netral, 28 responden (45.2) menjawab tepat waktu, dan 6 responden (5.7%) menjawab sangat tepat waktu. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.17 yang berarti netral pembayaran gaji pokok yang ada di tempat kerja responden.
2. Pada pertanyaan, Menurut responden dengan gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok responden sehari-hari (X1.2) menunjukkan bahwa 13 responden (21.0%) menjawab sangat tidak mencukupi, 18 responden (29.0%) menjawab kurang mencukupi, 14 responden (22.6%) menjawab netral, 14 responden (22.6%) menjawab mencukupi, dan 3 responden (4.8%) menjawab sangat mencukupi. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.61 yang berarti netral gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok responden sehari-hari.
3. Pada pertanyaan, Apakah responden pernah menerima bonus dari organisasi tempat responden bekerja (X1.3) menunjukkan bahwa 14 responden (22.6%) menjawab jarang, 18 responden (29.0%) menjawab kadang-kadang, 12 responden (19.4%) menjawab netral, 17 responden (27.4) menjawab sering, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat sering. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.56 yang berarti kadang-kadang menerima bonus dari organisasi tempat responden bekerja.
4. Pada pertanyaan, Apakah bonus yang di berikan tepat pada waktunya (X1.4) menunjukkan bahwa 11 responden (17.7%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 23 responden (37.1%) menjawab tidak tepat waktu, 21 responden

(33.9%) menjawab netral, 6 responden (9.7%) menjawab tepat waktu, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat tepat waktu. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.40 yang berarti bonus yang di berikan tidak tepat pada waktunya.

5. Pada pertanyaan, Apakah responden mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat responden bekerja (X1.5) menunjukkan bahwa 11 responden (17.7%) menjawab sangat tidak mengetahui, 23 responden (37.1%) menjawab tidak mengetahui, 21 responden (33.9%) menjawab netral, 6 responden (9.7%) menjawab mengetahui, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat mengetahui. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.87 yang berarti netral mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat responden bekerja.
6. Pada pertanyaan, Apakah tempat responden bekerja memberikan tunjangan tepat pada waktunya (X1.6) menunjukkan bahwa 5 responden (8.1%) menjawab sangat tidak tepat waktu, 13 responden (21.0%) menjawab tidak tepat waktu, 32 responden (51.6%) menjawab netral, 11 responden (17.7%) menjawab tepat waktu, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat tepat waktu. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.83 yang berarti netral memberikan tunjangan tepat pada waktunya.
7. Pada pertanyaan, Apakah tunjangan yang di berikan kepada responden sudah sesuai dengan yang responden butuhkan (X1.7) menunjukkan bahwa 9 responden (14.5%) menjawab sangat tidak sesuai, 15 responden (24.2%) menjawab tidak sesuai, 24 responden (38.7%) menjawab netral, 13 responden (21.0%) menjawab sesuai, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat setuju.

Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.70 yang berarti netral tunjangan yang di berikan kepada responden sudah sesuai dengan yang responden butuhkan.

8. Pada pertanyaan Bagaimana menurut responden tentang keberadaan pendidikan dan pelatihan di tempat responden bekerja apakah responden mengetahuinya (X1.8) menunjukkan bahwa 6 responden (9.7%) menjawab sangat tidak mengetahui, 15 responden (24.2%) menjawab tidak mengetahui, 22 responden (35.5%) menjawab netral, 17 responden (27.4) menjawab mengetahui, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat mengetahui. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.90 yang berarti netral responden mengetahui keberadaan pendidikan dan pelatihan di tempat responden bekerja.
9. Pada pertanyaan, Apakah ada kesempatan bagi responden untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (X1.9) menunjukkan bahwa 10 responden (16.1%) menjawab sangat tidak ada kesempatan, 16 responden (25.8%) menjawab tidak ada kesempatan, 17 responden (27.4%) menjawab netral, 18 responden (22.6) menjawab ada kesempatan, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat ada kesempatan. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.74 yang berarti netral kesempatan bagi responden untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
10. Pada pertanyaan, Menurut responden, apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang responden lakukan sekarang (X1.10) menunjukkan bahwa 15 responden (24.2%) menjawab sangat tidak sesuai, 22 responden (35.5%) menjawab tidak sesuai, 19 responden (30.6%)

menjawab netral, 5 responden (8.1%) menjawab sesuai, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat sesuai. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.27 yang berarti tidak sesuai pendidikan dan pelatihan yang diberikan dengan pekerjaan yang responden lakukan sekarang.

11. Pada pertanyaan, Apakah responden setuju tentang pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi (X1.11) menunjukkan bahwa 9 responden (14.5%) menjawab sangat tidak setuju, 12 responden (19.4%) menjawab tidak setuju, 28 responden (45.2%) menjawab netral, 12 responden (19.4%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.74 yang berarti netral pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi .
12. Pada pertanyaan, Menurut responden, apakah suasana di tempat responden bekerja membuat responden merasa senang.(X1.12) menunjukkan bahwa 12 responden (19.4%) menjawab sangat tidak senang, 20 responden (32.3%) menjawab tidak senang, 15 responden (24.2%) menjawab netral, 11 responden (17.7%) menjawab senang, dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat senang sekali. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.59 yang berarti suasana di tempat responden bekerja membuat responden tidak merasa senang.
13. Pada pertanyaan, Bagaimana dengan kelengkapan sarana dan prasarana kerja di tempat responden bekerja (X1.13) menunjukkan bahwa 14 responden (22.6%) menjawab sangat tidak lengkap, 17 responden (27.4%) menjawab tidak lengkap, 21 responden (33.9%) menjawab netral, 9 responden (14.5%) menjawab lengkap, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat lengkap.

Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.45 yang berarti tidak lengkap memberikan tunjangan tepat pada waktunya.

14. Pada pertanyaan, Bagaimana dengan kesempatan rekreasi bersama dengan seluruh pegawai di tempat responden bekerja (X1.7) menunjukkan bahwa 11 responden (17.7%) menjawab sangat tidak ada kesempatan, 16 responden (25.8%) menjawab tidak ada kesempatan, 24 responden (38.7%) menjawab netral, 10 responden (16.1%) menjawab ada kesempatan, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat ada kesempatan. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.58 yang berarti tidak ada kesempatan rekreasi bersama dengan seluruh pegawai di tempat responden bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah netral tentang indikator dari motivasi kerja yang berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (Kesempatan Diklat, pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan rata rata skor nilai disiplin kerja sebesar 2.68.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Pada variabel ini terdiri dari 15 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen (X2) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 62 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Item-item pada Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item	Jawaban Responden										Mean X
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	-	-	6	9.7	9	14.5	40	64.5	7	11.3	3.77
X _{2.2}	7	11.3	9	14.5	17	27.4	22	35.5	7	11.3	3.20
X _{2.3}	1	1.6	7	11.3	21	33.9	30	48.4	3	4.8	3.43
X _{2.4}	-	-	7	11.3	20	32.3	29	46.8	6	9.7	3.54
X _{2.5}	-	-	8	12.9	10	16.1	33	53.2	11	17.7	3.78
X _{2.6}	2	3.2	4	6.5	25	40.3	22	35.5	9	14.5	3.51
X _{2.7}	2	3.2	7	11.3	23	37.1	24	38.7	6	9.7	3.40
X _{2.8}	11	17.7	9	14.5	22	35.5	16	25.8	4	6.5	2.88
X _{2.9}	13	21.0	9	14.5	20	32.3	19	30.6	1	1.6	2.77
X _{2.10}	-	-	12	19.4	20	32.3	26	41.9	4	6.5	3.35
X _{2.11}	-	-	7	11.3	20	32.3	29	46.8	6	9.7	3.54
X _{2.12}	1	1.6	8	12.9	20	32.3	31	50.0	2	3.2	3.40
X _{2.13}	3	4.8	7	11.3	21	33.9	29	46.8	2	3.2	3.32
X _{2.14}	3	4.8	8	12.9	31	50.0	18	29.0	2	3.2	3.12
X _{2.15}	1	1.6	4	6.5	24	38.7	23	37.1	10	16.1	3.59
Rata-rata frekuensi jawaban variabel (X₂) = 3.38											

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, jawaban responden terhadap komitmen organisasi (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan, Perasaan telah menjadi bagian Dinas Pekerjaan Umum membuat saya ingin selalu tetap bekerja secara sungguh- sungguh (X2.1) menunjukkan bahwa, 6 responden (9.7%) menjawab tidak setuju, 9 responden (14.5%) menjawab netral, 40 responden (64.5%) menjawab setuju, dan 7 responden (11.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.77 yang berarti setuju ingin selalu tetap bekerja secara sungguh- sungguh.
2. Pada pertanyaan, Saya ingin sekali menghabiskan karir saya di Dinas Pekerjaan Umum Dompu (X2.2) menunjukkan bahwa 7 responden (11.3%) menjawab sangat tidak setuju, 9 responden (14.5%) menjawab tidak setuju,

- 17 responden (27.4%) menjawab netral, 22 responden (35.5%) menjawab setuju, dan 7 responden (11.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.20 yang berarti netral responden ingin sekali menghabiskan karir di Dinas Pekerjaan Umum Dompu.
3. Pada pertanyaan, Saya merasa masalah yang ada pada Instansi ini adalah masalah dan Tanggung Jawab saya juga (X2.3) menunjukkan bahwa 1 responden (1.6%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (11.3%) menjawab tidak setuju, 21 responden (33.9%) menjawab netral, 30 responden (48.4%) menjawab setuju, dan 3 responden (4.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.43 yang berarti setuju masalah yang ada pada Instansi ini adalah masalah dan Tanggung Jawab responden juga.
 4. Pada pertanyaan, Saya bangga bercerita bahwa saya bagian dari dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu (X2.4) menunjukkan bahwa 7 responden (11.3%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 29 responden (56.6%) menjawab setuju, dan 6 responden (9.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.54 yang berarti setuju menjadi bagian dari dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu.
 5. Pada pertanyaan, Banyak yang dapat saya peroleh bekerja pada dinas pekerjaan umum kabupaten Dompu (X2.5) menunjukkan bahwa 8 responden (12.9%) menjawab tidak setuju, 10 responden (16.1%) menjawab netral, 33 responden (53.2%) menjawab setuju, dan 11 responden (17.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.75

yang berarti sangat setuju banyak yang dapat responden peroleh bekerja pada Dinas pekerjaan umum kabupaten Dompu

6. Pada pertanyaan, Saya berusaha melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan saya untuk membantu keberhasilan dinas pekerjaan umum dalam pencapaian pekerjaan (X2.6) menunjukkan bahwa 2 responden (3.2%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (6.5%) menjawab tidak setuju, 25 responden (40.3%) menjawab netral, 22 responden (35.5%) menjawab setuju, dan 9 responden (14.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.51 yang berarti setuju berusaha melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan responden untuk membantu keberhasilan dinas pekerjaan umum dalam pencapaian pekerjaan.
7. Pada pertanyaan, Dinas Pekerjaan Umum layak mendapatkan kesetiaan dari saya (X2.7) menunjukkan bahwa 2 responden (3.2%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (11.3%) menjawab tidak setuju, 23 responden (37.1%) menjawab netral, 24 responden (38.7%) menjawab setuju, dan 6 responden (9.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.40 yang berarti setuju Dinas Pekerjaan Umum layak mendapatkan kesetiaan dari responden.
8. Pada pertanyaan, Saya merasa sangat rugi dan tidak bisa berkembang jika meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum (X2.8) menunjukkan bahwa, 11 responden (17.7%) menjawab sangat tidak setuju, 9 responden (14.5%) menjawab tidak setuju, 22 responden (35.5%) menjawab netral, 16 responden (25.8%) menjawab setuju dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.88 yang berarti

netral merasa sangat rugi dan tidak bisa berkembang jika meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum.

9. Pada pertanyaan, Saya sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum karena tidak mendapat kesempatan bekerja ditempat lain (X2.9) menunjukkan bahwa 13 responden (21.0%) menjawab sangat tidak setuju, 9 responden (14.5%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 19 responden (30.6%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 2.77 yang berarti netral responden sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum karena tidak mendapat kesempatan bekerja ditempat lain.
10. Pada pertanyaan, Saya merasa belum mampu memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum (X2.10) menunjukkan bahwa 12 responden (19.4%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 26 responden (41.9%) menjawab setuju, dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.35 yang berarti netral responden belum mampu memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum.
11. Pada pertanyaan, Saya merasa percaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum Banyak berjasa bagi perkembangan karir saya (X2.11) menunjukkan bahwa 7 responden (11.3%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 29 responden (46.6%) menjawab setuju, dan 6 responden (9.7%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.54 yang berarti setuju responden merasa percaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum Banyak berjasa bagi perkembangan karir mereka.

12. Pada pertanyaan, Sering kali responden merasa mudah dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu (X2.12) menunjukkan bahwa 1 responden (1.6%) menjawab sangat tidak setuju, 8 responden (12.9%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 31 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.40 yang berarti setuju responden merasa mudah dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu.
13. Pada pertanyaan, Saya merasa cocok antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu (X2.13) menunjukkan bahwa 3 responden (4.8%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (11.3%) menjawab tidak setuju, 21 responden (33.9%) menjawab netral, 29 responden (46.8%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.32 yang berarti netral responden merasa cocok antara nilai-nilai yang mereka pegang dengan nilai-nilai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu.
14. Pada pertanyaan, Saya sulit mendapatkan pekerjaan seperti ditempat saya bekerja sekarang ini dikarenakan susah untuk beradaptasi (X2.7) menunjukkan bahwa 3 responden (4.8%) menjawab sangat tidak setuju, 8 responden (12.9%) menjawab tidak setuju, 31 responden (50.0%) menjawab netral, 18 responden (29.0%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden

menunjukkan 3.12 yang berarti netral mengatakan sulit mendapatkan pekerjaan karena susah untuk beradaptasi.

15. Pada pertanyaan, Berkerja pada dinas pekerjaan umum Kabupaten Dompu merupakan tempat yang tepat untuk saya (X2.7) menunjukkan bahwa 1 responden (1.6%) menjawab sangat tidak setuju, 4 responden (6.5%) menjawab tidak setuju, 24 responden (38.7%) menjawab netral, 23 responden (37.1%) menjawab setuju, dan 10 responden (16.1%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.59 yang berarti setuju berkerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu merupakan tempat yang tepat untuk mereka.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X2) adalah setuju tentang indikator komitmen organisasi yang meliputi: perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi telah berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.38.

c. **Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pada variabel ini terdiri dari 13 item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Dari penyebaran kuesioner sebanyak 62 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Item-item pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jawaban Responden											
Item	STS		TS		RR		S		SS		Mean X
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y ₁	-	-	14	22.6	21	33.9	23	37.1	4	6.5	3.27
Y ₂	-	-	9	14.5	23	37.1	18	29.0	12	19.4	3.53
Y ₃	-	-	8	12.9	28	45.2	24	38.7	2	3.2	3.32
Y ₄	-	-	2	3.2	16	25.8	41	66.1	3	4.8	3.72
Y ₅	-	-	3	4.8	11	17.7	40	64.5	8	12.9	3.85
Y ₆	-	-	4	6.5	12	19.4	44	71.0	2	3.2	3.70
Y ₇	-	-	6	9.7	15	24.2	38	61.3	3	4.8	3.61
Y ₈	-	-	2	3.2	19	30.6	37	59.7	4	6.5	3.69
Y ₉	-	-	4	6.5	20	32.3	31	50.0	7	11.3	3.66
Y ₁₀	-	-	8	12.9	27	43.5	22	35.5	5	8.1	3.38
Y ₁₁	-	-	1	1.6	19	30.6	38	61.3	4	6.5	3.72
Y ₁₂	-	-	3	4.8	27	43.5	31	50.0	1	1.6	3.48
Y ₁₃	-	-	3	4.8	30	48.4	27	43.5	2	3.2	3.45

Rata-rata frekuensi jawaban variabel (Y) = 3,56

Sumber : Data primer diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, jawaban responden terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada pertanyaan, responden bekerja dengan tepat waktu (Y₁) menunjukkan bahwa, 14 responden (22.6%) menjawab tidak setuju, 21 responden (33.9%) menjawab netral, 23 responden (37.1%) menjawab setuju, dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.27 yang berarti netral responden bekerja dengan tepat waktu.
2. Pada pertanyaan, responden dalam bekerja memakai seragam yang telah di tentukan (Y₂) menunjukkan bahwa 9 responden (14.5%) menjawab tidak setuju, 23 responden (37.1%) menjawab netral, 18 responden (29.0%) menjawab setuju, dan 12 responden (19.4%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.53 yang berarti setuju responden responden dalam bekerja memakai seragam yang telah di tentukan.

3. Pada pertanyaan, responden menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja (Y3) menunjukkan bahwa 8 responden (12.9%) menjawab tidak setuju, 28 responden (45.2%) menjawab netral, 24 responden (38.7%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.32 yang berarti netral responden menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja.
4. Pada pertanyaan, responden mampu bekerjasama dengan atasan (Y4) menunjukkan bahwa 2 responden (3.2%) menjawab tidak setuju, 16 responden (25.8%) menjawab netral, 41 responden (66.1%) menjawab setuju, dan 3 responden (4.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.72 yang berarti setuju responden mampu bekerjasama dengan atasan.
5. Pada pertanyaan, responden dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja (Y5) menunjukkan bahwa 3 responden (4.8%) menjawab tidak setuju, 11 responden (17.7%) menjawab netral, 40 responden (64.5%) menjawab setuju, dan 8 responden (12.9%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.85 yang berarti setuju responden dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja.
6. Pada pertanyaan, Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik (Y6) menunjukkan bahwa 4 responden (6.5%) menjawab tidak setuju, 12 responden (19.4%) menjawab netral, 44 responden (71.0%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.70 yang berarti setuju mampu memberikan pelayanan publik dengan baik .

7. Pada pertanyaan, responden dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Y7) menunjukkan bahwa 6 responden (9.7%) menjawab tidak setuju, 15 responden (24.2%) menjawab netral, 38 responden (59.7%) menjawab setuju, dan 3 responden (4.8%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.61 yang berarti setuju responden dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.
8. Pada pertanyaan, responden dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik (Y8) menunjukkan bahwa, 2 responden (3.2%) menjawab tidak setuju, 19 responden (30.6%) menjawab netral, 37 responden (59.7%) menjawab setuju dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.69 yang berarti setuju responden dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik
9. Pada pertanyaan, responden dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya (Y9) menunjukkan bahwa 4 responden (6.5%) menjawab tidak setuju, 20 responden (32.3%) menjawab netral, 31 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 7 responden (11.3%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.66 yang berarti setuju responden dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya.
10. Pada pertanyaan, responden dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target (Y10) menunjukkan bahwa 8 responden (12.9%) menjawab tidak setuju, 27 responden (43.5%) menjawab netral, 22 responden (35.5%) menjawab setuju, dan 5 responden (8.1%) menjawab sangat setuju.

Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.38 yang berarti netral responden dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target.

11. Pada pertanyaan, Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar (Y11) menunjukkan bahwa 1 responden (1.6%) menjawab tidak setuju, 19 responden (30.6%) menjawab netral, 38 responden (61.3%) menjawab setuju, dan 4 responden (6.5%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.72 yang berarti setuju kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar
12. Pada pertanyaan, kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar (Y12) menunjukkan bahwa 3 responden (4.8%) menjawab tidak setuju, 27 responden (43.5%) menjawab netral, 31 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 1 responden (1.6%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.48 yang berarti setuju kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar.
13. Pada pertanyaan, responden dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar waktu yang ditentukan (Y13) menunjukkan bahwa 3 responden (4.8%) menjawab tidak setuju, 30 responden (48.4%) menjawab netral, 27 responden (43.5%) menjawab setuju, dan 2 responden (3.2%) menjawab sangat setuju. Sehingga rata-rata dari jawaban responden menunjukkan 3.45 yang berarti setuju responden dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar waktu yang ditentukan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah setuju

tentang indikator kinerja pegawai yang meliputi: kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.56. Dari indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan yang memiliki pengaruh paling besar yaitu indikator kerjasama dengan sesama rekan kerja yang ditunjukkan dengan nilai 3.85 yaitu 64.5% responden yang ditanyai menjawab setuju.

5. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini, terdiri dari: Uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Penjelasan ketiga uji asumsi kalsik tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan histogram dan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Uji normalitas dengan menggunakan histogram tidak cukup kuat untuk menentukan apakah rangkaian data telah terdistribusi dengan normal, karena hanya didasarkan pada pengamatan histogram. Oleh karena itu, *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel digunakan untuk menguatkan pengamatan histogram. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.12 dan Gambar 4.1 di bawah ini

Tabel 4.12.
Uji Normalitas Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000

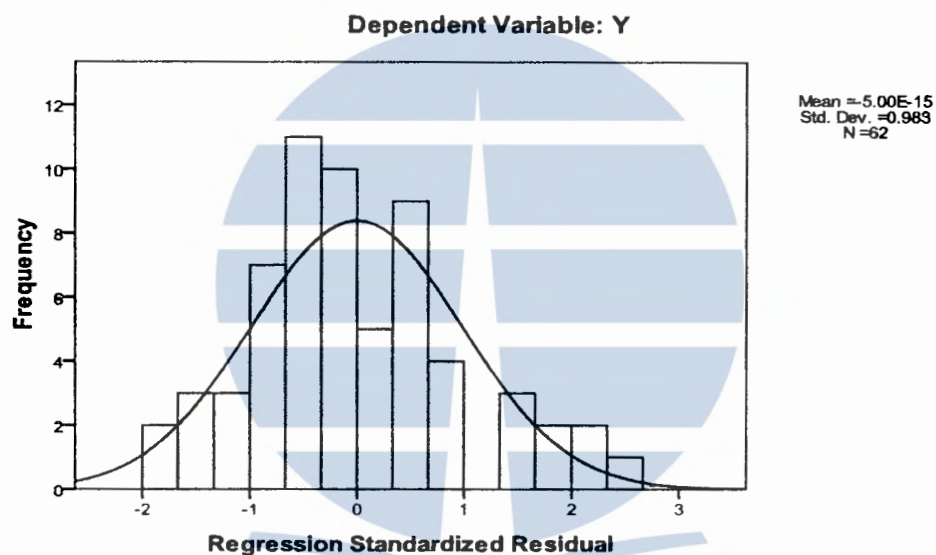
	Std. Deviation	.42130279
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.060
	Kolmogorov-Smirnov Z	.828
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.499

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4.1.
Histogram Uji Normalitas

Histogram



Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,499. karena nilai asymp pada penelitian ini lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan residual terdistribusi secara normal. Begitu juga dengan bentuk histogram pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan bentuk lonceng, sehingga histogram uji normalitas telah terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. Hasil dari uji Glejser masing-masing variabel menunjukkan nilai yang kurang dari

derajat keyakinan 5%. Sebagaimana pada Tabel 4.13 pada kolom *sig.* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena data yang ada bersifat homokedastisitas. Dengan demikian hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Pengujian Heterokedastisitas

No	Keterangan	Probabilitas / Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.974	Tidak ada heterokedastisitas
2	Komitmen Organissai (X2)	0.683	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($sig > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat apakah nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh. Jika nilai VIF pada masing-masing variabel lebih besar dari sepuluh maka telah terjadi multikolinieritas. Pada penelitian ini nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari sepuluh, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14.
Pengujian Multikolinearitas

No	Keterangan	Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0.978	1.022
2	Komitmen Organissai (X2)	0.978	1.022

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini mencakup 3 hal, yaitu: Uji koefisien determinasi (R^2), Uji simultan (Uji F) dan Uji parsial (Uji t). Penjelasan ketiga uji tersebut adalah sebagai berikut:

a. Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Adjusted R Square
1	0.196

Sumber : data primer diolah (2013)

Dari Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0.196 atau 19,6%. Yang berarti 19,6% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sementara itu sisanya 80,4% variasi variabel dependen dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 4.16.
Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Sig.
-------	---	------

konstanta	8.426	0.001
-----------	-------	-------

Sumber : data primer (diolah :2013)

Dari Tabel 4.17 di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 8,426 dengan angka probabilitas sebesar 0,001 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) dan komitmen (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

c. Uji parsial (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Model			Keterangan
	Beta	T	Sig.	
Constant	2.398	6.066	0.000	Tidak Diterima Diterima
Motivasi Kerja (X1)	-0.080	-0.835	0.407	
Komitmen (X2)	0.409	4.099	0.000	

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.17 yang secara terperinci akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1), yaitu: *Motivasi Kerja (X1)* terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P > 0,05$), sehingga H_1 tidak diterima dan H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (b_1) yaitu -0.080 dan t hitung sebesar -0.835 serta probabilitas sebesar 0.407 ($p > 0,05$).

2. Hipotesis kedua (H_2), yaitu: *Komitmen* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), ternyata hasil temuannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada tingkat signifikansi 0,05 ($P < 0,05$), sehingga H_1 tidak diterima dan H_2 diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya regresi (b_2) yaitu 0.409 dan t hitung sebesar 4.099 serta probabilitas sebesar 0.000 ($p < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada Tabel 4.15, Tabel 4.16, dan Tabel 4.17 di atas maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.398 - 0.080X_1 + 0.409X_2 + e$$

~~B. PEMBAHASAN~~

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($\text{sig} < 0,05$). Artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari masing – masing variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini. Dengan kata lain pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan didukung oleh komitmen organisasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian Apriliana *et al.* (2011) menunjukkan bahwa motivasi dan

komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.377 ($\text{sig} > 0,05$). Artinya bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai kurang mendapat dorongan baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan sekitar, karena tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, hal lainnya dapat juga disebabkan sebagian besar responden menjawab netral terhadap item pertanyaan variabel motivasi kerja (X2) dalam mengisi kuesioner sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Rata-rata jawaban netral yang diberikan oleh responden sebesar 2.68. Responden tersebut sebagian besar menjawab netral dikarenakan responden dalam menjawab dan memahami masing-masing item pertanyaan tentang berbentuk material (gaji, insentif, dan tunjangan), sedangkan yang berbentuk non material (Kesempatan Diklat, pemberian penghargaan, suasana kerja, dan fasilitas) belum sepenuhnya dijawab sesuai dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya. Hal-hal yang demikian tersebut menyebabkan timbulnya jawaban netral.

Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung temuan Apriliana *et al.* (2011) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Senada dengan temuan di atas, maka penelitian Sawitri (2011), Prasetyo (2011), dan Suwardi (2011) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Temuan tersebut juga mendukung temuan Murty (2012), dimana hasil temuannya dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2006). Hal senada juga dikemukakan oleh (Flippo, 1996) bahwa motivasi kerja yang merupakan keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dari berbagai pendapat di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau daya penggerak yang ada dalam diri individu yang dapat menjadi suatu kekuatan yang

dapat memberikan rangsangan dan dorongan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($\text{sig} < 0,05$). Artinya bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dan dapat bekerja sama dengan baik, sehingga akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini telah mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator komitmen organisasi yang meliputi: perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi telah berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat skor rata-rata jawaban responden sebesar 3.38, artinya bahwa sebagian besar responden menanggapi item pertanyaan tentang perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi, yang merupakan indikator dari variabel komitmen organisasi tergolong setuju dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang.

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi (Mathis dan Jackson, 2000). Dengan

kata lain komitmen organisasi tingkat keyakinan atau kepercayaan pegawai dalam menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, karena pegawai merasakan bagian dari organisasi tersebut. Penjelasan tersebut di atas, didukung oleh (Yousef,2000). yang mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Temuan dalam penelitian ini telah didukung oleh penelitian Kusmaryani (2009) yang menemukan bahwa 1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen terhadap pekerjaan dengan kinerja layanan bimbingan konseling, 2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara masing-masing komponen komitmen terhadap pekerjaan (afektif, kalkulatif, dan normatif dengan kinerja layanan bimbingan konseling. Hasil temuan tersebut didukung oleh penelitian Apriliana *et al.* (2011) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

Berkaitan dengan beberapa penelitian di atas, maka penelitian Sawitri (2011), Prasetyo (2011), Suwardi (2011), dan Mulyanto (2013) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Artinya bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi terutama rasa kebanggaan yang dimiliki pegawai menjadi bagian organisasi, kepedulian terhadap organisasi, dan nilai-nilai yang dimiliki pegawai sama dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sementara itu, hasil temuan yang berbeda telah dilakukan oleh Murty (2012) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan komitmen organisasi yang tertanam dalam diri bawahan tanpa didukung oleh pimpinan organisasi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja bawahan (pegawai). Oleh karena itu, harus ada kesepakatan yang jelas antara bawahan dan atasan dalam menjalankan komitmen tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain membangun suatu komitmen organisasi yang dilakukan oleh pegawai, harus didukung oleh pimpinan dan lingkungan sekitar. Tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, maka akan mengalami kendala dalam mewujudkan komitmen tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka variabel yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dari kedua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi (X_2), dengan dibuktikan nilai beta (β) sebesar 0.412 (41.2%). Sementara variabel motivasi kerja (X_1) lebih rendah sebesar -0.086 (-08.6%). Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, baik dilihat dari perasaan

menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi masih perlu ditingkatkan. Sehingga dengan adanya dorongan yang kuat, yang dapat membangun suatu motivasi yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan, khususnya pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu .

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi penelitian, baik implikasi teoritis maupun implikasi secara praktis. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini dapat digunakan memperdalam dan memperluas khasanah pengetahuan dalam ilmu administrasi Negara, khususnya pada bidang ilmu sumber daya manusia pada sektor publik, yang mencakup motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bisa dikarenakan responden kurang adanya dorongan atau motivasi kerja dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum di Kabupaten Dompu, sehingga hal yang demikian tersebut dapat berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, temuan yang berbeda menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya dengan obyek dan subyek yang berbeda, sehingga hasil temuannya kan lebih konfrehensif.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi bagi lembaga atau Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Dompu terutama dalam pengambilan keputusan. Dengan kata lain, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai wacana bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan yang terkait. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam merumuskan dan merencanakan strategi bagi lembaga, sehingga kebijakan yang diambil dapat lebih berguna dan bermanfaat baik bagi lembaga itu sendiri maupun bagi masyarakat Dompu dan sekitarnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil temuan, dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka di bawah ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Artinya bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan didukung oleh komitmen organisasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai kurang mendapat dorongan baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan sekitar, karena tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara itu, variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu. Artinya bahwa pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha

bagi organisasi, sehingga akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pegawai yang bersangkutan.

3. Hasil temuan lainnya menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Dompu, dengan dibuktikan dengan nilai beta terbesar untuk variabel komitmen organisasi. Artinya komitmen organisasi yang dilihat dari aspek perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, dan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan umum Kabupaten Dompu.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu sebaiknya lebih memberikan dorongan pada pegawai, sehingga motivasi kerja pegawai menjadi lebih meningkat, karena motivasi berkaitan langsung dengan kinerja seorang pegawai. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan kesetiaan seorang pegawai terhadap organisasi atau komitmen organisasi. Oleh karena itu, diharapkan kedepannya para pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu dapat lebih menyadari betapa pentingnya menjaga komitmen itu, dimana komitmen organisasi juga

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik. Sehingga tujuan dari organisasi dapat terwujud seiring dengan berjalannya waktu serta kesadaran dari para pegawai, khususnya untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi.

2. Motivasi pegawai dan komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan cara menjalani pekerjaan sebaik mungkin dan mampu bekerja sama dengan baik antara rekan kerja maupun terhadap atasan. Selain itu motivasi dapat juga ditumbuhkan dengan rasa keinginan memperoleh penghargaan material dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan.
3. Penelitian ini tidak hanya terbatas pada lingkup Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu, sehingga untuk penelitian berikutnya sebaiknya obyek penelitiannya lebih diperluas, misalnya pada Satuan Kerja Pemerintahan Daerah Di Dompu.
4. Hasil penelitian ini, yaitu tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain, misalnya kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Davis, Keith and Newstrom H. 1996. *Organisational Behavior: Perilaku Organisasi*, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT Rajawali. Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 1996. *Manajemen Personalia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gie, The Liang. 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara : Suatu Bunga Rampai Bacaan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Gomes, Faustino, Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar N. 1995. *Basic Econometrics*. McGraw Hill International Editions, Printed In Singapore
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth H, Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi kedua, Jakarta: Salemba Empat
- Luthan, fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Kesepuluh, Yogyakarta: Penerbit Andi Ofsset
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Baru. Remaja Resdakarya. Bandung.

- Manullang. 2004. *Pengembangan Pegawai*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang: Universitas diponegoro
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Mowday, Porter, dan Steers. 1982. *Employee Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press
- Nitisemito, A. S. 1998. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul J. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Edisi Pertama. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rao,TV. 1998. *Performance Appraisal Theory and Practise, Penilaian Prestasi Kerja*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Prenhallindo. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Cetakan pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Stoner, James and Wenkel, C. 1995. *Management*. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sumarsono. 2004. *Metode Penelitian Akuntansi*. Edisi Revisi. Surabaya.

Swasto, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Universitas Brawijaya

Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.

Jurnal/ Artikel/Dokumen

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Apriliana, Sarrah, Djamhur Hamid, dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (1): 1-8

Kusmaryani, Rosita Endang. 2009. Komitmen terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul. *Jurnal Penelitian dan pengembangan Pemerintah Provinsi DIY* 1 (1): 1-12

Mayer dan Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Journal Of Human Resource Management* Vol 1

Morris, James H. dan J. Daniel Sherman. 1981. Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal* 24 (3): 512-526

Mulyanto dan Mini Setiyarti. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13 (1): 49-57

Murty, Windy Aprilia, dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *Jurnal The Indonesian Accounting Review* 2 (2): 215-228

Smith, CA. , Meyer, JP. dan Allen, N.J. 1993. Commitmen to organization and occupation extention and test of a three-componen conception. *Journal of Applied Psychology* 78 (4): 538-551

Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen* 5 (1): 75-85

Tesis/Disertasi

Prasetyo, Dwi. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: PT Asuransi Jiwa Sraya di Surabaya. *Tesis Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur*

Sawitri, R.A. Adi Puspa. 2011. Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai: Studi empiris Pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah. *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*

LAMPIRAN 1

Lampiran 1. Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Tabel 2.1 Variabel, Indikator, Item, dan Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
Motivasi Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) 5. Pemberian penghargaan 6. Suasana kerja 7. Fasilitas 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sistem pembayaran gaji 2) Pemenuhan kebutuhan pokok 3) Bonus 4) Waktu pemberian bonus 5) Ada atau tidaknya tunjangan 6) Waktu pemberian tunjangan 7) Kesesuaian tunjangan yang diberikan 8) keberadaan diklat 9) Kesempatan diklat 10) Kesesuaian diklat 11) Pemberian penghargaan bagi pegawai yg berprestasi 12) Suasana kerja 13) Kelengkapan sarana dan prasarana 14) Rekreasi bersama 	Kuesioner dg Skala likert
Komitmen Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. kebanggaan terhadap organisasi 3. kepedulian terhadap organisasi 4. hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perasaan telah menjadi bagian 2) Masalah yang ada pada Instansi ini adalah masalah dan tanggung jawab pegawai 3) Menghabiskan karir pd instansi 4) Bangga bercerita menjadi bagian organisasi 5) Banyak yang dapat di peroleh bekerja pada instansi 6) berusaha melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan dinas pekerjaan umum 7) Mendapatkan kesetiaan 8) Merasa sangat rugi dan tidak bisa berkembang jika meninggalkan Dinas 9) sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum 10) merasa belum mampu memberikan banyak kontribusi bagi instansi 	Kuesioner dg Skala likert

Variabel	Indikator	Item	Instrumen
	terhadap nilai-nilai organisasi	11) merasa percaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum Banyak berjasa 12) mudah dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada dinas pekerjaan umum 13) merasa cocok antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai pada dinas	
	6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi	14) sulit mendapatkan pekerjaan seperti ditempat bekerja sekarang ini 15) Berkerja pada dinas pekerjaan umum mrpkn tempat yg tepat	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kedisiplinan	1) Bekerja tepat waktu 2) Memakai seragam yang telah ditentukan saat bekerja 3) Menggunakan tanda pengenal karyawan saat jam kerja	Kuesioner dg Skala likert
	2. Kerjasama	4) Mampu bekerjasama dengan atasan 5) Dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja 6) Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik	
	3. Tanggung jawab	7) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab 8) Menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik 9) Menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya 10) Memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target	
	4. Kualitas hasil kerja	11) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar	
	5. Kuantitas hasil kerja	12) Hasil pekerjaan sesuai dengan standar	
	6. Ketepatan waktu	13) menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar waktu	

LAMPIRAN 2

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Dompu, Juli 2013

Kepada: Yth. Bapak/Ibu

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu

di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tesis saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu)” pada Program Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Unit program Belajar Jarak Jauh (UBPJJ) Mataram.

Fungsi dan kegunaan kuesioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penulis dalam menyelesaikan penelitian, sehingga saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang sudah dipersiapkan. Untuk kepentingan penelitian ini, saya menjamin kerahasiaan identitas yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah.

Dengan demikian, atas bantuan dan kerjasama yang diberikan, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya
Peneliti,

Muhziburrahman
NIM. 016411127

PETUNJUK DAFTAR PERTANYAAN

Pengisian dalam kuesioner ini dengan memberi tanda silang atau melingkari sesuai dengan kondisi bapak/ibu sekarang.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN.

- 1) Nama :
- 2) Jenis kelamin :
- 3) Usia :
- 4) Pendidikan :
- 5) Status perkawinan :
- 6) Masa Kerja :

II. DAFTAR PERTANYAAN

MOTIVASI KERJA (X1)

Gaji

1. Bagaimana pendapat Bapak / Ibu tentang sistem pembayaran gaji pokok yang ada di tempat Bapak / Ibu bekerja ?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu.
 - e. Sangat tidak tepat waktu.
2. Menurut Bapak/Ibu dengan gaji yang di berikan dapat mencukupi kebutuhan pokok Bapak / Ibu sehari-hari.
 - a. Sangat mencukupi
 - b. Mencukupi
 - c. Netral
 - d. Kurang mencukupi
 - e. Sangat tidak mencukupi.

Insentif

3. Apakah Bapak/Ibu pernah menerima bonus dari organisasi tempat Bapak/ Ibu bekerja ?
 - a. Sangat sering.
 - b. Sering
 - c. Netral
 - d. Kadang-kadang
 - e. Jarang
4. Apakah bonus yang di berikan tepat pada waktunya?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu.
 - e. Sangat tidak tepat waktu.

Tunjangan

5. Apakah Bapak /Ibu mengetahui tentang tunjangan yang diberikan di tempat Bapak/ Ibu bekerja ?
 - a. Sangat mengetahui
 - b. Mengetahui
 - c. Netral
 - d. Tidak mengetahui
 - e. Sangat tidak mengetahui

6. Apakah tempat Bapak/Ibu bekerja memberikan tunjangan tepat pada waktunya?
 - a. Sangat tepat waktu.
 - b. Tepat waktu.
 - c. Netral
 - d. Tidak tepat waktu
 - e. Sangat tidak tepat waktu

7. Apakah tunjangan yang di berikan kepada Bapak/Ibu sudah sesuai dengan yang Bapak / Ibu butuhkan ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu tentang keberadaan pendidikan dan pelatihan di tempat Bapak/Ibu bekerja apakah Bapak/Ibu mengetahuinya.
 - a. Sangat mengetahui
 - b. Mengetahui
 - c. Netral
 - d. Tidak mengetahui
 - e. Sangat tidak mengetahui

9. Apakah ada kesempatan bagi Bapak/Ibu untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
 - a. Sangat ada kesempatan
 - b. Ada kesempatan
 - c. Netral
 - d. Tidak ada kesempatan
 - e. Sangat tidak ada kesempatan

10. Menurut Bapak/Ibu, apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sekarang
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Netral
 - d. Tidak sesuai

- e. Sangat tidak sesuai

Pemberian Penghargaan

11. Apakah Bapak/Ibu setuju tentang pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak Setuju

Suasana Kerja.

12. Menurut Bapak/Ibu, apakah suasana di tempat Bapak/Ibu bekerja membuat Bapak/Ibu bekerja merasa senang.
- Sangat senang sekali
 - Senang
 - Netral
 - Tidak senang
 - Sangat tidak senang

Fasilitas

13. Bagaimana dengan kelengkapan sarana dan prasarana kerja di tempat Bapak/Ibu bekerja
- Sangat lengkap
 - Lengkap
 - Netral
 - Tidak lengkap
 - Sangat tidak lengkap
14. Bagaimana dengan kesempatan rekreasi bersama dengan seluruh pegawai di tempat Bapak/Ibu bekerja
- Sangat ada kesempatan
 - Ada kesempatan
 - Netral
 - Tidak ada kesempatan
 - Sangat tidak ada kesempatan

KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	Perasaan menjadi bagian dari organisasi	SS	S	N	TS	STS
1	Perasaan telah menjadi bagian Dinas Pekerjaan Umum membuat saya ingin selalu tetap bekerja secara sungguh-					

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	sungguh					
2	Saya ingin sekali menghabiskan karir saya di Dinas Pekerjaan Umum Dompus					
3	Saya merasa masalah yang ada pada Instansi ini adalah masalah dan Tanggung Jawab saya juga					
	Kebanggaan terhadap organisasi	SS	S	N	TS	STS
4	Saya bangga bercerita bahwa saya bagian dari dinas pekerjaan umum kab. Dompus					
5	Banyak yang dapat saya peroleh bekerja pada dinas pekerjaan umum kab. Dompus					
	Kepedulian terhadap organisasi	SS	S	N	TS	STS
6	Saya berusaha melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan saya untuk membantu keberhasilan dinas pekerjaan umum dalam pencapaian pekerjaan					
7	Dinas Pekerjaan Umum layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
	Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi	SS	S	N	TS	STS
8	Saya merasa sangat rugi dan tidak bisa berkembang jika meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum					
9	Saya sulit meninggalkan Dinas Pekerjaan Umum karena tidak mendapat kesempatan bekerja ditempat lain					
10	Saya merasa belum mampu memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Pekerjaan Umum					
	Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi	SS	S	N	TS	STS
11	Saya merasa percaya bahwa Dinas Pekerjaan Umum Banyak berjasa bagi					

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	perkembangan karir saya					
12	Sering kali saya merasa mudah dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan pada dinas pekerjaan umum kab. Dompu					
13	Saya merasa cocok antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai pada dinas pekerjaan umum kab. Dompu					
	Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi	SS	S	N	TS	STS
14	Saya sulit mendapatkan pekerjaan seperti ditempat saya bekerja sekarang ini dikarenakan susah untuk beradaptasi					
15	Berkerja pada dinas pekerjaan umum kab. Dompu merupakan tempat yang tepat untuk saya					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		(5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak setuju, dan (1) Sangat tidak setuju				
	Kedisiplinan	SS	S	N	TS	STS
1	Bapak/Ibu bekerja dengan tepat waktu					
2	Bapak/Ibu dalam bekerja memakai seragam yang telah di tentukan					
3	Bapak/Ibu menggunakan tanda pengenal pegawai saat jam kerja					
	Kerjasama	SS	S	N	TS	STS
4	Bapak/Ibu mampu bekerjasama dengan atasan					
5	Bapak/Ibu dapat bekerjasama dengan sesama rekan kerja					
6	Mampu memberikan pelayanan publik dengan baik					

	Tanggung jawab	SS	S	N	TS	STS
7	Bapak/Ibu dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab					
8	Bapak/Ibu dapat menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik					
9	Bapak/Ibu dapat menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya dan prosedurnya					
10	Bapak/Ibu dapat memperbaiki hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan target					
	Kualitas hasil Kerja	SS	S	N	TS	STS
11	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar					
	Kuantitas hasil Kerja	SS	S	N	TS	STS
12	Kuantitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar					
	Ketepatan Waktu	SS	S	N	TS	STS
13	Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar waktu yang ditentukan					

LAMPIRAN 3

Lampiran 3. Tabulasi Data Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

3.1. Motivasi Kerja (X1)

NO	Motivasi Kerja (X1)														Total	Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1	X1
1	5	1	4	4	5	4	4	4	4	1	3	5	4	1	49	3.5
2	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	5	4	2	37	2.64
3	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	34	2.42
4	1	2	1	2	4	4	2	2	2	2	4	1	2	1	30	2.14
5	2	2	2	1	2	1	3	3	3	1	1	2	1	1	25	1.78
6	4	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	31	2.21
7	3	5	1	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	38	2.714
8	2	1	1	2	3	3	2	3	4	2	3	1	1	2	30	2.14
9	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	29	2.07
10	4	1	1	1	4	3	3	1	1	4	4	2	4	4	37	2.64
11	4	4	2	1	4	4	3	1	3	1	4	4	3	3	41	2.92
12	1	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	41	2.92
13	4	3	3	3	1	4	1	3	4	3	4	3	1	3	40	2.85
14	5	3	4	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	2	35	2.5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	68	4.85
16	4	4	4	1	4	3	2	4	3	1	3	4	1	1	39	2.78
17	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	49	3.5
18	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	2.71
19	4	3	2	3	4	4	1	4	1	3	4	3	1	3	40	2.85
20	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	32	2.28

21	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	49	3.5
22	5	5	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	47	3.35
23	4	4	2	3	2	1	2	2	2	3	2	4	2	3	36	2.57
24	4	1	3	1	1	3	1	3	4	1	3	2	4	2	33	2.35
25	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	1	2	3	3	33	2.35
26	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	30	2.14
27	4	2	1	1	2	3	2	1	3	3	1	1	3	3	30	2.14
28	4	4	2	3	3	3	3	4	4	1	3	1	1	3	39	2.78
29	4	2	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2	1	2	33	2.35
30	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	43	3.07
31	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1	35	2.5
32	4	2	2	2	4	3	2	2	1	2	3	1	2	2	32	2.28
33	4	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	32	2.28
34	4	1	4	3	1	3	4	4	4	3	1	2	1	4	39	2.78
35	3	1	3	1	1	3	3	4	4	1	1	2	1	4	32	2.28
36	4	2	2	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	2	43	3.07
37	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	39	2.78
38	1	4	2	2	5	4	1	1	2	2	4	2	2	2	34	2.42
39	3	1	1	3	3	2	3	2	4	1	2	1	3	3	32	2.28
40	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	25	1.78
41	4	1	1	2	3	3	4	3	3	1	3	2	1	1	32	2.28
42	4	2	1	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	2	36	2.57
43	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	30	2.14
44	2	4	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	2	2	31	2.28
45	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	50	3.07

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
47	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	37	2.64
48	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	50	3.57
49	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	37	2.64
50	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	36	2.57
51	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	50	3.57
52	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	27	1.92
53	4	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	1	1	33	2.35
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	39	2.78
55	1	3	3	3	2	3	1	4	1	3	3	3	4	3	37	2.64
56	4	1	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	4	45	3.21
57	5	4	2	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	3	39	2.78
58	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	4	36	2.57
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	54	3.85
60	1	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	27	1.92
61	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	29	2.07
62	4	3	1	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	33	2.35
TX1	197	162	159	149	178	176	168	180	170	141	170	161	152	160	2323	165.9
RX1	3.17	2.61	2.56	2.40	2.87	2.83	2.70	2.90	2.74	2.27	2.74	2.59	2.45	2.58	37.46	2.67

3.2. Komitmen Organisasi (X2)

NO	Komitmen Organisasi (X2)															Total	Rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2	X2
1	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	52	3.46
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	53	3.53
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	53	3.53
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	51	3.4
6	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	44	2.93
7	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	64	4.26
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	59	3.93
9	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	51	3.4
10	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	59	3.93
11	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	50	3.33
12	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	41	2.73
13	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	47	3.13
14	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	50	3.33
15	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	41	2.73
16	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	43	2.86
17	5	4	4	3	5	5	4	3	1	3	3	3	3	3	5	54	3.6
18	5	5	4	3	5	5	5	1	1	3	3	3	3	4	5	55	3.66
19	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	46	3.06
20	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	36	2.4
21	5	5	4	4	5	4	4	1	1	2	4	3	3	3	4	52	3.46
22	5	1	2	5	4	5	4	5	4	5	5	1	1	5	5	57	3.8

23	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	49	3.26
24	4	1	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	5	52	3.46
25	4	1	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	5	52	3.46
26	5	1	4	4	5	5	5	1	1	4	4	4	4	1	5	53	3.53
27	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	66	4.4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	54	3.6
29	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	52	3.46
30	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	53	3.53
31	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	54	3.6
32	4	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	4	3	2	4	56	3.73
33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	51	3.4
34	4	5	3	5	5	4	4	1	1	2	5	3	3	3	4	52	3.46
35	5	5	3	4	5	4	4	1	1	3	4	3	3	3	4	52	3.46
36	4	3	5	5	4	5	4	1	1	5	5	5	4	3	5	59	3.93
37	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	54	3.6
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	57	3.8
39	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	55	3.66
40	4	4	1	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	58	3.86
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
42	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	48	3.2
43	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	26	1.73
44	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32	2.13
45	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	56	3.73
46	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	53	3.53
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	63	4.2

48	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	56	3.73
49	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	58	3.86
50	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	57	3.8
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	55	3.66
52	3	2	2	3	4	3	2	1	1	2	3	2	2	2	3	35	2.33
53	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	42	2.8
54	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	48	3.2
55	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	49	3.26
56	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	48	3.2
57	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	2.93
58	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	45	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4
60	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	48	3.2
61	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	29	1.93
62	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32	2.13
TX2	234	199	213	220	233	218	211	179	172	208	220	211	206	194	223	3141	209.4
RX2	3.77	3.20	3.43	3.54	3.75	3.51	3.40	2.88	2.77	3.35	3.54	3.40	3.32	3.12	3.59	50.66	3.377

3.3. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Kinerja Pegawai (Y)													Total	Rata
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y	Y
1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	45	3.46
2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	44	3.38

3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50	3.84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3.92
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	47	3.61
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	46	3.53
7	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	43	3.30
8	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	46	3.53
9	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	42	3.23
10	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	44	3.38
11	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	49	3.76
12	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	41	3.15
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	3.84
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44	3.38
15	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	36	2.76
16	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	40	3.07
17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	59	4.53
18	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	4.61
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50	3.84
20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	33	2.53
21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4.15
22	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	44	3.38
23	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	59	4.53
24	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	57	4.38
25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	57	4.38
26	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	57	4.38
27	4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	55	4.23

28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	49	3.76
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3.92
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
31	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	45	3.46
32	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	43	3.30
33	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	46	3.53
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	4.23
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	4.15
36	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	52	4
37	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	44	3.38
38	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	43	3.30
39	2	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	46	3.53
40	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	44	3.38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4
42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	49	3.76
43	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	37	2.84
44	2	2	2	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	38	2.92
45	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	47	3.61
46	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47	3.61
47	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	48	3.69
48	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	46	3.53
49	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	46	3.53
50	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	45	3.46
51	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	46	3.53
52	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	43	3.30

53	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	43	3.30
54	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	44	3.38
55	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	38	2.92
56	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	34	2.61
57	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	34	2.61
58	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	40	3.07
59	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	46	3.53
60	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	43	3.30
61	2	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	43	3.30
62	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	43	3.30
TY	203	219	206	231	239	230	224	229	227	210	231	216	214	2879	221.46
RY	3.27	3.53	3.32	3.72	3.85	3.70	3.61	3.69	3.66	3.38	3.72	3.48	3.45	46.43	3.57

LAMPIRAN 4

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Correlations

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	Mean.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.100	.108	.143	.146	.115	.205	.190	.103	.079	.193	.212	.123	.109	.393**
Sig. (2-tailed)		.440	.404	.267	.257	.375	.109	.139	.424	.543	.133	.098	.342	.399	.002
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2 Pearson Correlation	.100	1	.218	.285	.290	.223	.095	.225	.060	.219	.400**	.575**	.168	.215	.548**
Sig. (2-tailed)	.440		.088	.025	.022	.082	.461	.079	.643	.087	.001	.000	.192	.093	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3 Pearson Correlation	.108	.218	1	.457**	.054	.171	.071	.404**	.306	.250	.128	.453**	.350**	.313	.568**
Sig. (2-tailed)	.404	.088		.000	.678	.183	.581	.001	.015	.050	.322	.000	.005	.013	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4 Pearson Correlation	.143	.285	.457**	1	.384**	.318	.362**	.482**	.211	.533**	.479**	.294	.406**	.399**	.737**
Sig. (2-tailed)	.267	.025	.000		.002	.012	.004	.000	.099	.000	.000	.020	.001	.001	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5 Pearson Correlation	.146	.290	.054	.384**	1	.521**	.283	.235	.000	.230	.602**	.115	.325**	.186	.566**
Sig. (2-tailed)	.257	.022	.678	.002		.000	.026	.066	.995	.072	.000	.373	.010	.147	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6 Pearson Correlation	.115	.223	.171	.318	.521**	1	.150	.332	.127	.283	.596**	.159	.295	.255	.572**

	Sig. (2-tailed)	.375	.082	.183	.012	.000		.244	.008	.326	.026	.000	.218	.020	.045	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.205	.095	.071	.362**	.283*	.150	1	.274*	.225	.131	.202	.106	.233	.166	.452**
	Sig. (2-tailed)	.109	.461	.581	.004	.026	.244		.031	.078	.310	.116	.412	.069	.197	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.190	.225	.404**	.482**	.235	.332**	.274*	1	.401**	.175	.218	.253*	.072	.213	.580**
	Sig. (2-tailed)	.139	.079	.001	.000	.066	.008	.031		.001	.174	.088	.047	.578	.096	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.103	.060	.306*	.211	.000	.127	.225	.401**	1	-.040	-.107	.259*	.074	.297*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.424	.643	.015	.099	.995	.326	.078	.001		.759	.407	.042	.567	.019	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.10	Pearson Correlation	.079	.219	.250	.533**	.230	.283*	.131	.175	-.040	1	.328**	.183	.436**	.447**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.543	.087	.050	.000	.072	.026	.310	.174	.759		.009	.155	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.11	Pearson Correlation	.193	.400**	.128	.479**	.602**	.596**	.202	.218	-.107	.328**	1	.204	.350**	.167	.609**
	Sig. (2-tailed)	.133	.001	.322	.000	.000	.000	.116	.088	.407	.009		.112	.005	.193	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.12	Pearson Correlation	.212	.575**	.453**	.294*	.115	.159	.106	.253*	.259*	.183	.204	1	.282*	.144	.576**
	Sig. (2-tailed)	.098	.000	.000	.020	.373	.218	.412	.047	.042	.155	.112		.027	.265	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.13	Pearson Correlation	.123	.168	.350**	.406**	.325**	.295*	.233	.072	.074	.436**	.350**	.282*	1	.380**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.342	.192	.005	.001	.010	.020	.069	.578	.567	.000	.005	.027		.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.14	Pearson Correlation	.109	.215	.313*	.399**	.186	.255*	.166	.213	.297*	.447**	.167	.144	.380**	1	.551**
	Sig. (2-tailed)	.399	.093	.013	.001	.147	.045	.197	.096	.019	.000	.193	.265	.002		.000

N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Mean.X1	Pearson Correlation	.393**	.548**	.568**	.737**	.566**	.572**	.452**	.580**	.387**	.538**	.609**	.576**	.581**	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	15

Correlations

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Mean.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.304	.362**	.427**	.647**	.726**	.626**	.133	-.021	.314	.504**	.248	.340**	.167	.691**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.016	.004	.001	.000	.000	.000	.302	.870	.013	.000	.052	.007	.194	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.304	1	.311	.150	.281	.094	.071	.172	.169	-.010	.201	.234	.198	.151	.113	.402**
	Sig. (2-tailed)	.016		.014	.244	.027	.469	.582	.182	.190	.940	.117	.067	.123	.240	.383	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.362**	.311	1	.102	.366**	.321	.345**	.052	.002	.216	.150	.392**	.382**	.035	.354**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014		.432	.003	.011	.006	.690	.990	.092	.245	.002	.002	.786	.005	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.427**	.150	.102	1	.492**	.520**	.455**	.218	.185	.479**	.927**	.445**	.288	.130	.460**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.001	.244	.432		.000	.000	.000	.089	.151	.000	.000	.000	.023	.313	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.647**	.281	.366**	.492**	1	.657**	.607**	-.088	-.101	.342**	.536**	.357**	.381**	-.001	.630**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.003	.000		.000	.000	.495	.434	.007	.000	.004	.002	.992	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.726**	.094	.321	.520**	.657**	1	.754**	.143	.034	.496**	.562**	.365**	.402**	.079	.937**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.469	.011	.000	.000		.000	.267	.794	.000	.000	.003	.001	.542	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

X2.7	Pearson Correlation	.626**	.071	.345**	.455**	.607**	.754**	1	.132	.040	.448**	.519**	.428**	.428**	.098	.689**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.582	.006	.000	.000	.000		.306	.755	.000	.000	.001	.001	.449	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.133	.172	.052	.218	-.088	.143	.132	1	.841**	.377**	.251*	.235	.267*	.470**	.096	.517**
	Sig. (2-tailed)	.302	.182	.690	.089	.495	.267	.306		.000	.003	.049	.065	.036	.000	.457	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.9	Pearson Correlation	-.021	.169	.002	.185	-.101	.034	.040	.841**	1	.474**	.202	.255*	.324*	.511**	-.010	.476**
	Sig. (2-tailed)	.870	.190	.990	.151	.434	.794	.755	.000		.000	.115	.046	.010	.000	.937	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.10	Pearson Correlation	.314*	-.010	.216	.479**	.342**	.496**	.448**	.377**	.474**	1	.502**	.417**	.353**	.355**	.439**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.013	.940	.092	.000	.007	.000	.000	.003	.000		.000	.001	.005	.005	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.11	Pearson Correlation	.504**	.201	.150	.927**	.536**	.562**	.519**	.251*	.202	.502**	1	.493**	.354**	.130	.505**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.117	.245	.000	.000	.000	.000	.049	.115	.000		.000	.005	.313	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.12	Pearson Correlation	.248	.234	.392**	.445**	.357**	.365**	.428**	.235	.255*	.417**	.493**	1	.820**	.088	.337**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.052	.067	.002	.000	.004	.003	.001	.065	.046	.001	.000		.000	.496	.007	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.13	Pearson Correlation	.340**	.198	.382**	.288*	.381**	.402**	.428**	.267*	.324*	.353**	.354**	.820**	1	.263	.347**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.007	.123	.002	.023	.002	.001	.001	.036	.010	.005	.005	.000		.039	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.14	Pearson Correlation	.167	.151	.035	.130	-.001	.079	.098	.470**	.511**	.355**	.130	.088	.263	1	.026	.403**
	Sig. (2-tailed)	.194	.240	.786	.313	.992	.542	.449	.000	.000	.005	.313	.496	.039		.840	.001
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Pearson Correlation	.591**	.113	.354**	.460**	.630**	.937**	.689**	.096	-.010	.439**	.505**	.337**	.347**	.026	1	.700**

	Sig. (2-tailed)	.000	.383	.005	.000	.000	.000	.000	.457	.937	.000	.000	.007	.006	.840		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Mean.X2	Pearson Correlation	.687**	.402**	.467**	.668**	.641**	.752**	.704**	.517**	.476**	.675**	.730**	.659**	.667**	.403**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	16

Correlations

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Mean.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.796**	.783**	.264*	.329**	.258*	.140	.264*	.210	.370**	.203	.349**	.238	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.038	.009	.043	.277	.038	.101	.003	.114	.005	.063	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.796**	1	.760**	.336**	.552**	.360**	.341**	.397**	.422**	.480**	.420**	.437**	.396**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000	.004	.007	.001	.001	.000	.001	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.783**	.760**	1	.200	.345**	.271*	.234	.280*	.109	.386**	.237	.368**	.273	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.119	.006	.033	.068	.028	.400	.002	.064	.003	.032	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.264*	.336**	.200	1	.720**	.683**	.200	.328**	.220	.251*	.373**	.403**	.365**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.038	.008	.119		.000	.000	.118	.009	.085	.049	.003	.001	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.329**	.552**	.345**	.720**	1	.752**	.370**	.448**	.519**	.417**	.525**	.581**	.513**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.006	.000		.000	.003	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.258*	.360**	.271*	.683**	.752**	1	.317*	.300*	.232	.282*	.428**	.485**	.444**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.043	.004	.033	.000	.000		.012	.018	.070	.026	.001	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Y7	Pearson Correlation	.140	.341**	.234	.200	.370**	.317*	1	.545**	.376**	.419**	.311*	.311*	.203	.548**
	Sig. (2-tailed)	.277	.007	.068	.118	.003	.012		.000	.003	.001	.014	.014	.114	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	.264*	.397**	.280*	.328**	.448**	.300*	.545**	1	.551**	.542**	.371**	.501**	.340**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.038	.001	.028	.009	.000	.018	.000		.000	.000	.003	.000	.007	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	.210	.422**	.109	.220	.519**	.232	.376**	.551**	1	.500**	.574**	.419**	.348**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.101	.001	.400	.085	.000	.070	.003	.000		.000	.000	.001	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y10	Pearson Correlation	.370**	.480**	.386**	.251*	.417**	.282*	.419**	.542**	.500**	1	.450**	.562**	.347**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.049	.001	.026	.001	.000	.000		.000	.000	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y11	Pearson Correlation	.203	.420**	.237	.373**	.525**	.428**	.311*	.371**	.574**	.450**	1	.577**	.449**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.114	.001	.064	.003	.000	.001	.014	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y12	Pearson Correlation	.349**	.437**	.368**	.403**	.581**	.485**	.311*	.501**	.419**	.562**	.577**	1	.346**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.003	.001	.000	.000	.014	.000	.001	.000	.000		.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y13	Pearson Correlation	.238	.396**	.273*	.365**	.513**	.444**	.203	.340**	.348**	.347**	.449**	.346**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.063	.001	.032	.004	.000	.000	.114	.007	.006	.006	.000	.006		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Mean Y	Pearson Correlation	.642**	.807**	.639**	.589**	.798**	.644**	.548**	.669**	.631**	.703**	.663**	.716**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	14

LAMPIRAN 5

Lampiran 5. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif Variabel Penelitian

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	16.1	16.1	16.1
	2.00	9	14.5	14.5	30.6
	3.00	9	14.5	14.5	45.2
	4.00	28	45.2	45.2	90.3
	5.00	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	21.0	21.0	21.0
	2.00	18	29.0	29.0	50.0
	3.00	14	22.6	22.6	72.6
	4.00	14	22.6	22.6	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	22.6	22.6	22.6
	2.00	18	29.0	29.0	51.6
	3.00	12	19.4	19.4	71.0
	4.00	17	27.4	27.4	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	17.7	17.7	17.7
	2.00	23	37.1	37.1	54.8
	3.00	21	33.9	33.9	88.7
	4.00	6	9.7	9.7	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	17.7	17.7	17.7
	2.00	11	17.7	17.7	35.5
	3.00	18	29.0	29.0	64.5
	4.00	19	30.6	30.6	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	8.1	8.1	8.1
	2.00	13	21.0	21.0	29.0
	3.00	32	51.6	51.6	80.6
	4.00	11	17.7	17.7	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.5	14.5	14.5
	2.00	15	24.2	24.2	38.7
	3.00	24	38.7	38.7	77.4
	4.00	13	21.0	21.0	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	9.7	9.7	9.7
	2.00	15	24.2	24.2	33.9
	3.00	22	35.5	35.5	69.4
	4.00	17	27.4	27.4	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	16.1	16.1	16.1
	2.00	16	25.8	25.8	41.9
	3.00	17	27.4	27.4	69.4
	4.00	18	29.0	29.0	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	24.2	24.2	24.2
	2.00	22	35.5	35.5	59.7
	3.00	19	30.6	30.6	90.3
	4.00	5	8.1	8.1	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.5	14.5	14.5
	2.00	12	19.4	19.4	33.9
	3.00	28	45.2	45.2	79.0
	4.00	12	19.4	19.4	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	19.4	19.4	19.4
	2.00	20	32.3	32.3	51.6
	3.00	15	24.2	24.2	75.8
	4.00	11	17.7	17.7	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	22.6	22.6	22.6
	2.00	17	27.4	27.4	50.0
	3.00	21	33.9	33.9	83.9
	4.00	9	14.5	14.5	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	17.7	17.7	17.7
	2.00	16	25.8	25.8	43.5
	3.00	24	38.7	38.7	82.3
	4.00	10	16.1	16.1	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Mean X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.79	2	3.2	3.2	3.2
	1.93	2	3.2	3.2	6.5
	2.07	2	3.2	3.2	9.7
	2.14	5	8.1	8.1	17.7
	2.21	2	3.2	3.2	21.0
	2.29	6	9.7	9.7	30.6
	2.36	5	8.1	8.1	38.7
	2.43	2	3.2	3.2	41.9
	2.50	2	3.2	3.2	45.2
	2.57	4	6.5	6.5	51.6
	2.64	5	8.1	8.1	59.7
	2.71	2	3.2	3.2	62.9
	2.79	6	9.7	9.7	72.6
	2.86	2	3.2	3.2	75.8
	2.93	2	3.2	3.2	79.0
	3.07	2	3.2	3.2	82.3
	3.21	1	1.6	1.6	83.9
	3.36	1	1.6	1.6	85.5
	3.50	3	4.8	4.8	90.3
	3.57	3	4.8	4.8	95.2
	3.86	1	1.6	1.6	96.8
	4.00	1	1.6	1.6	98.4
	4.86	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	62	1.00	5.00	3.1774	1.27426
X1.2	62	1.00	5.00	2.6129	1.19225
X1.3	62	1.00	5.00	2.5645	1.16817
X1.4	62	1.00	5.00	2.4032	.94885
X1.5	62	1.00	5.00	2.8710	1.18022
X1.6	62	1.00	5.00	2.8387	.87203
X1.7	62	1.00	5.00	2.7097	1.01444
X1.8	62	1.00	5.00	2.9032	1.01964
X1.9	62	1.00	5.00	2.7419	1.10045
X1.10	62	1.00	5.00	2.2742	.97794
X1.11	62	1.00	5.00	2.7419	.99070
X1.12	62	1.00	5.00	2.5968	1.17988
X1.13	62	1.00	5.00	2.4516	1.05080
X1.14	62	1.00	5.00	2.5806	1.01704
Mean X1	62	1.79	4.86	2.6763	.58140
Valid N (listwise)	62				

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.7	9.7	9.7
	3.00	9	14.5	14.5	24.2
	4.00	40	64.5	64.5	88.7
	5.00	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	11.3	11.3	11.3
	2.00	9	14.5	14.5	25.8
	3.00	17	27.4	27.4	53.2
	4.00	22	35.5	35.5	88.7
	5.00	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	7	11.3	11.3	12.9
	3.00	21	33.9	33.9	46.8
	4.00	30	48.4	48.4	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.3	11.3	11.3
	3.00	20	32.3	32.3	43.5

4.00	29	46.8	46.8	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	12.9	12.9	12.9
3.00	10	16.1	16.1	29.0
4.00	33	53.2	53.2	82.3
5.00	11	17.7	17.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	4	6.5	6.5	9.7
3.00	25	40.3	40.3	50.0
4.00	22	35.5	35.5	85.5
5.00	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	7	11.3	11.3	14.5
3.00	23	37.1	37.1	51.6
4.00	24	38.7	38.7	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	11	17.7	17.7	17.7
2.00	9	14.5	14.5	32.3
3.00	22	35.5	35.5	67.7
4.00	16	25.8	25.8	93.5
5.00	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	21.0	21.0	21.0
	2.00	9	14.5	14.5	35.5
	3.00	20	32.3	32.3	67.7
	4.00	19	30.6	30.6	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	19.4	19.4	19.4
	3.00	20	32.3	32.3	51.6
	4.00	26	41.9	41.9	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.3	11.3	11.3
	3.00	20	32.3	32.3	43.5
	4.00	29	46.8	46.8	90.3
	5.00	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	8	12.9	12.9	14.5
	3.00	20	32.3	32.3	46.8
	4.00	31	50.0	50.0	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	7	11.3	11.3	16.1
	3.00	21	33.9	33.9	50.0
	4.00	29	46.8	46.8	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	8	12.9	12.9	17.7
	3.00	31	50.0	50.0	67.7
	4.00	18	29.0	29.0	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	4	6.5	6.5	8.1
	3.00	24	38.7	38.7	46.8
	4.00	23	37.1	37.1	83.9
	5.00	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Mean.X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.73	1	1.6	1.6	1.6
	1.93	1	1.6	1.6	3.2
	2.13	2	3.2	3.2	6.5
	2.33	1	1.6	1.6	8.1
	2.40	1	1.6	1.6	9.7
	2.73	2	3.2	3.2	12.9
	2.80	1	1.6	1.6	14.5
	2.87	1	1.6	1.6	16.1
	2.93	2	3.2	3.2	19.4
	3.00	1	1.6	1.6	21.0
	3.07	1	1.6	1.6	22.6
	3.13	1	1.6	1.6	24.2
	3.20	4	6.5	6.5	30.6
	3.27	2	3.2	3.2	33.9
	3.33	2	3.2	3.2	37.1
	3.40	3	4.8	4.8	41.9
	3.47	7	11.3	11.3	53.2
	3.53	5	8.1	8.1	61.3
	3.60	4	6.5	6.5	67.7
	3.67	3	4.8	4.8	72.6
	3.73	3	4.8	4.8	77.4
	3.80	3	4.8	4.8	82.3
	3.87	2	3.2	3.2	85.5
	3.93	3	4.8	4.8	90.3
	4.00	3	4.8	4.8	95.2
	4.20	1	1.6	1.6	96.8
	4.27	1	1.6	1.6	98.4
	4.40	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Descriptives

Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	62	2.00	5.00	3.7742	.77712
X2.2	62	1.00	5.00	3.2097	1.17539
X2.3	62	1.00	5.00	3.4355	.82225
X2.4	62	2.00	5.00	3.5484	.82338
X2.5	62	2.00	5.00	3.7581	.89964
X2.6	62	1.00	5.00	3.5161	.93637
X2.7	62	1.00	5.00	3.4032	.93141
X2.8	62	1.00	5.00	2.8871	1.17494
X2.9	62	1.00	5.00	2.7742	1.15118
X2.10	62	2.00	5.00	3.3548	.87021
X2.11	62	2.00	5.00	3.5484	.82338
X2.12	62	1.00	5.00	3.4032	.81903
X2.13	62	1.00	5.00	3.3226	.90126
X2.14	62	1.00	5.00	3.1290	.85859
X2.15	62	1.00	5.00	3.5968	.89552
Mean.X2	62	1.73	4.40	3.3774	.55554
Valid N (listwise)	62				

Frequencies

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	22.6	22.6	22.6
	3.00	21	33.9	33.9	56.5
	4.00	23	37.1	37.1	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	14.5	14.5	14.5
	3.00	23	37.1	37.1	51.6
	4.00	18	29.0	29.0	80.6
	5.00	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	12.9	12.9	12.9
	3.00	28	45.2	45.2	58.1
	4.00	24	38.7	38.7	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	16	25.8	25.8	29.0
	4.00	41	66.1	66.1	95.2

	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	11	17.7	17.7	22.6
	4.00	40	64.5	64.5	87.1
	5.00	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	12	19.4	19.4	25.8
	4.00	44	71.0	71.0	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.7	9.7	9.7
	3.00	15	24.2	24.2	33.9
	4.00	38	61.3	61.3	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	19	30.6	30.6	33.9
	4.00	37	59.7	59.7	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	20	32.3	32.3	38.7
	4.00	31	50.0	50.0	88.7
	5.00	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	12.9	12.9	12.9
	3.00	27	43.5	43.5	56.5
	4.00	22	35.5	35.5	91.9
	5.00	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	19	30.6	30.6	32.3
	4.00	38	61.3	61.3	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	27	43.5	43.5	48.4
	4.00	31	50.0	50.0	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	30	48.4	48.4	53.2
	4.00	27	43.5	43.5	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Mean.Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.54	1	1.6	1.6	1.6
	2.62	2	3.2	3.2	4.8
	2.77	1	1.6	1.6	6.5
	2.85	1	1.6	1.6	8.1
	2.92	2	3.2	3.2	11.3
	3.08	2	3.2	3.2	14.5
	3.15	1	1.6	1.6	16.1
	3.23	1	1.6	1.6	17.7
	3.31	8	12.9	12.9	30.6
	3.38	7	11.3	11.3	41.9
	3.46	3	4.8	4.8	46.8
	3.54	8	12.9	12.9	59.7
	3.62	3	4.8	4.8	64.5
	3.69	1	1.6	1.6	66.1
	3.77	3	4.8	4.8	71.0
	3.85	3	4.8	4.8	75.8
	3.92	2	3.2	3.2	79.0
	4.00	3	4.8	4.8	83.9
	4.15	2	3.2	3.2	87.1
	4.23	2	3.2	3.2	90.3
	4.38	3	4.8	4.8	95.2
	4.54	2	3.2	3.2	98.4
	4.62	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Descriptives
Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	62	2.00	5.00	3.2742	.89019
Y2	62	2.00	5.00	3.5323	.97034
Y3	62	2.00	5.00	3.3226	.74160
Y4	62	2.00	5.00	3.7258	.60515
Y5	62	2.00	5.00	3.8548	.69770
Y6	62	2.00	5.00	3.7097	.63729
Y7	62	2.00	5.00	3.6129	.73227
Y8	62	2.00	5.00	3.6935	.64245
Y9	62	2.00	5.00	3.6613	.76702
Y10	62	2.00	5.00	3.3871	.81693
Y11	62	2.00	5.00	3.7258	.60515
Y12	62	2.00	5.00	3.4839	.62047
Y13	62	2.00	5.00	3.4516	.64471
Mean.Y	62	2.54	4.62	3.5720	.48222
Valid N (listwise)	62				

LAMPIRAN 6

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

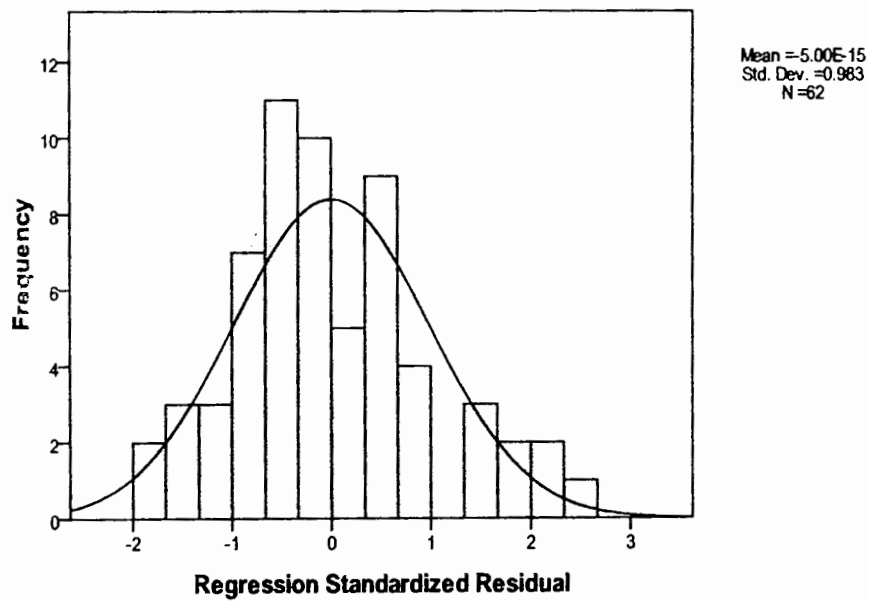
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42130279
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.499

a. Test distribution is Normal.

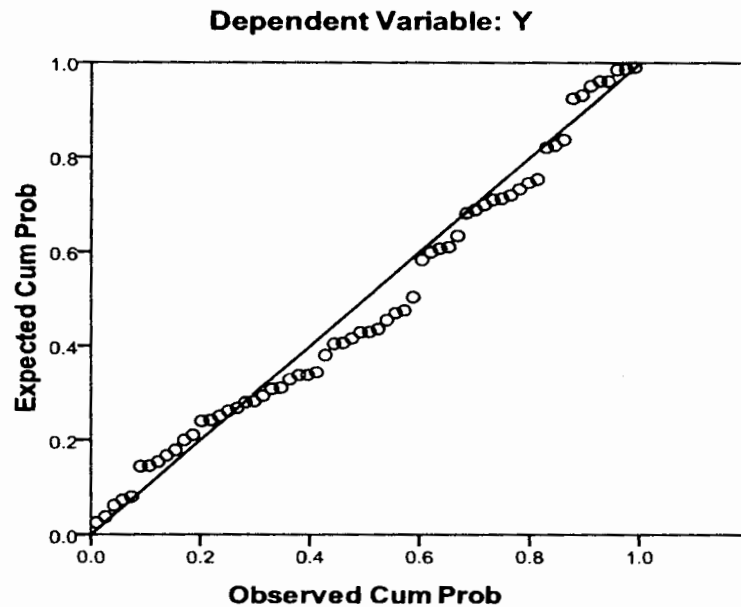
b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.253	.236		1.070	.289
	X1	.002	.057	.004	.033	.974
	X2	.024	.060	.054	.411	.683

a. Dependent Variable: abs

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.412	.399		6.038	.000		
	X1	-.086	.096	-.104	-.891	.377	.978	1.022
	X2	.412	.101	.474	4.081	.000	.978	1.022

LAMPIRAN 7

Lampiran 7. Pengujian Hipotesis (Analisis Regresi Berganda)

7.1. Uji R Square

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.470 ^a	.221	.195	.43276	.221	8.370	2	59	.001	1.157

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

7.2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.135	2	1.568	8.370	.001 ^a
	Residual	11.050	59	.187		
	Total	14.185	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

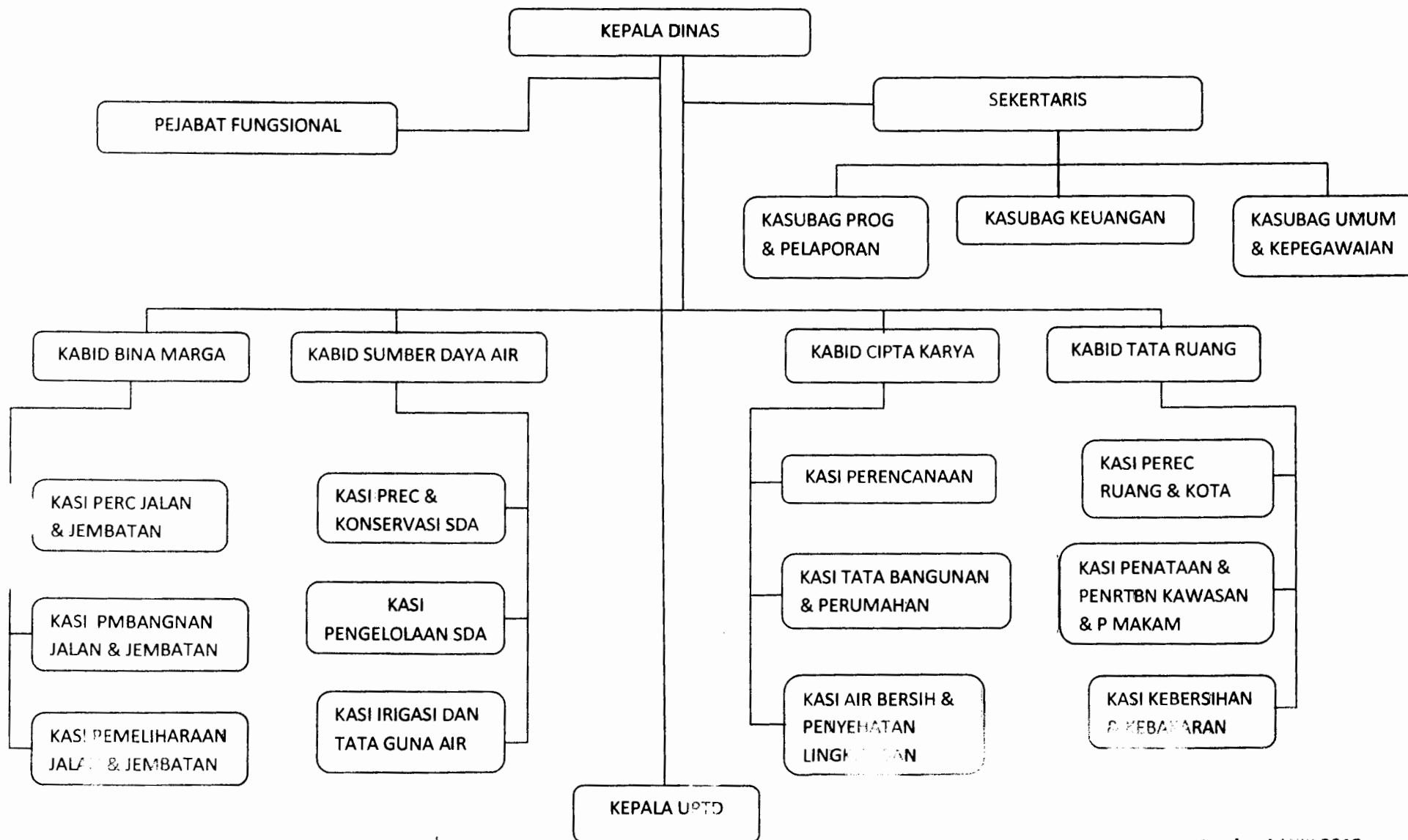
7.3. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.412	.399		6.038	.000		
	X1	-.086	.096	-.104	-.891	.377	.978	1.022
	X2	.412	.101	.474	4.081	.000	.978	1.022

LAMPIRAN 8

Lampiran 8. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Dompu

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN DOMPU**



Sumber LAMPIRAN 2013