

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA) KABUPATEN YAHUKIMO**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**MAJID BURHAN**

**NIM. 500661169**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2017**

## ABSTRAK

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN YAHUKIMO**

Majid Burhan  
(majidburhan72@gmail.com)

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Yahukimo mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis bidang perencanaan, pengendalian pembangunan daerah, dengan memperhatikan keterpaduan rencana nasional dan daerah serta mengkoordinasikan aspek-aspek perencanaan disemua unit organisasi yang ada di daerah dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati, dimana hal tersebut dapat tercapai ketika aparat perencana yang dimiliki oleh Bappeda dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Namun realitas yang terjadi di Bappeda Kabupaten Yahukimo menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, menyebabkan pelayanan kepada masyarakat juga belum optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Yahukimo.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian merupakan metode *explanatory survey*, yakni menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel dengan menggunakan pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka, literatur dan laporan penelitian. Setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, yang menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa peningkatan motivasi yang dimiliki setiap pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai Kabupaten Yahukimo. Selanjutnya pada komitmen organisasi, diketahui bahwa memiliki nilai koefisien sebesar 0,090 dengan nilai signifikansi sebesar 0,623. Nilai ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa perubahan komitmen yang dilakukan oleh pegawai tidak memiliki dampak pada kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Yahukimo.

Kemudian secara bersama-sama, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *f-statistic* sebesar 6,291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang menjelaskan bahwa secara bersama-sama motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bapeda Kabupaten Yahukimo.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE  
REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY YAHUKIMO DISTRICT

Majid Burhan  
(majidburhan72@gmail.com)

Graduate program  
open University

The Regional Development Planning Board (BAPPEDA) of Yahukimo Regency has the main task of formulating technical policy in the field of planning, controlling regional development, taking into account the integration of national and regional plans and coordinating aspects of planning in all organizational units in the region and other tasks provided by the Bupati, Where it can be achieved when the planning apparatus is owned by Bappeda and is responsible for the work carried out. However, the reality that occurred in the Bappeda of Yahukimo Regency shows that the attendance rate of employees who are often late or not present without information, cause the service to the community is also not optimal. Therefore, this study aims to analyze the influence of motivation and organizational commitment owned by each employee on the performance of employees of Bappeda Yahukimo District.

The research method used in this research is explanatory survey method, that is explaining the causal relationship between two variables by using hypothesis testing. The type of data used in this study consisted of primary data obtained by using questionnaires and secondary data obtained from library studies, literature and research reports. After the data were collected then the analysis was done by using multiple linear regression analysis technique.

The results of the research show that motivation has a coefficient value of 0.748 with a significance value of 0.004, which explains that the motivation has a direct and significant influence on employee performance in the Bappeda of Yahukimo Regency. These results explain that the increased motivation of each employee is able to improve the performance of employees Yahukimo Regency. Furthermore, on organizational commitment, it is known that has a coefficient value of 0.090 with a significance value of 0.623. This value explains that organizational commitment has no significant effect on employee performance of Bappeda Kabupaten Yahukimo. These results explain that changes in commitment made by employees have no impact on the performance of employees in the Bappeda of Yahukimo Regency.

Then jointly, organizational motivation and commitment shows a f-statistic value of 6.291 with a significance value of 0.005 which explains that jointly motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance in Bapeda Yahukimo District.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo adalah hasil karya saya  
sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan  
(plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jayapura, Juli 2017

Yang Menyatakan



Majid Burhan  
NIM. 500661169

**PERSETUJUAN  
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo.

Penyusun TAPM : Majid Burhan

NIM : 500661169

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Jumat/18 Agustus 2017

Menyetujui :

Pembimbing II

Pembimbing I

  
Mohamad Toha, M.Ed., Ph.D  
NIP. 19610203 198602 1 001

  
Dr. Usman Pakasi, M.Si  
NIP. 196306181989031004

Penguji Ahli

  
Djaka Permana, M.Si., Ph.D  
NIP. 130 319 673

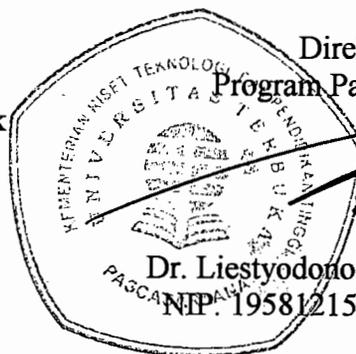
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Sosial  
dan Ilmu Politik  
Program Magister Administrasi Publik

  
Dr. Darmanto, M.Ed  
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur  
Program Pascasarjana

  
Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si  
NIP. 19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**PENGESAHAN**

Nama : Majid Burhan  
 NIM : 500661169  
 Program Studi : Magister Administrasi Publik  
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat/18 Agustus 2017

W a k t u : 19.00 – 20.30 WIT

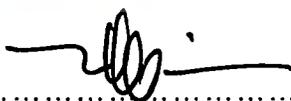
Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama : Dr. Sardjijo, M.Si

  
.....

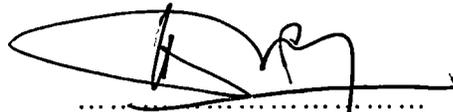
Penguji Ahli

Nama : Djaka Permana, M.Si.Ph.D

  
.....

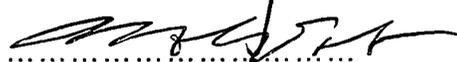
Pembimbing I

Nama : Dr. Usman Pakasi, M.Si

  
.....

Pembimbing II

Nama : Mohamad Toha, M.Ed., Ph.D

  
.....

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas perkenanNya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo**”

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan upaya memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja baik. Motivasi dan Komitmen Organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. IBU Rektor Universitas Terbuka Jakarta.
2. Bapak Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
3. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed selaku Ketua Bidang Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
4. Bapak Dr. Sardjijo, M.Si. Selaku Kepala UPBJJ-UT Jayapura.
5. Bapak Dr. Usman Pakasi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Muhamad Toha, M.Ed., Ph.D selaku dosen pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
7. Ibu Nining Suherni Selaku Pengelola UPBJJ-UT Kelas Yahukimo.
8. Seluruh Staf Pengajar Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.

9. Seluruh Staf Administrasi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka yang menyediakan segala kebutuhan selama penulis mengikuti pendidikan.
10. Bapak Bupati Kabupaten Yahukimo yang telah memberikan ijin belajar untuk melanjutkan studi pasca sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Jayapura.
11. Bapak Kepala Badan/Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Yahukimo yang telah turut membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
12. Bapak Kepala BAPPEDA Kabupaten Yahukimo beserta staf yang telah turut membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
13. Istriku tercinta Eviyanti Tuguis serta anak-anakku tersayang Yeni Nurlaili Majid, Yusril Alvarez Majid dan Rifki Ramadany Majid yang senantiasa memberikan dukungan doa maupun dana selama penulis mengikuti pendidikan dan Saudara sekandungku Kamis Daud yang telah mendukung penulis dalam doa.
14. Semua pihak yang telah mendukung penulis, namun tidak sempat menyebutkan namanya dalam penulisan ini, kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa akan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu sehingga Tesis ini dapat diselesaikan.

Jayapura, Juli 2017

Penulis

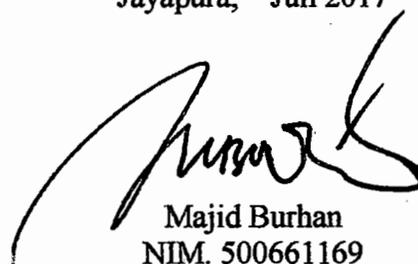
## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Majid Burhan  
NIM : 500661169  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Tempat / Tanggal Lahir : Ternate, 15 Mei 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Sahu Maluku Utara pada tahun 1984  
Lulus SPM di Iha-Luhu pada tahun 1987  
Lulus SMA di Hila-Kaitetu pada tahun 1990  
Lulus S1 di Wamena pada tahun 2008.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2008 sebagai Staf di BAPPEDA  
Tahun 2009 s/d 2013 sebagai Kasubbag Tata Usaha  
pada Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Yahukimo.  
Tahun 2014 s/d 2016 sebagai Kasubbag Keuangan pada  
Badan Lingkungan Kabupaten Yahukimo.  
Tahun 2017 sebagai Kasubbag Keuangan pada Dinas  
Lingkungan Kabupaten Yahukimo.

Jayapura, Juli 2017



Majid Burhan  
NIM. 500661169

## DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak .....	i
Pernyataan Bebas Flagiat.....	ii
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Riwayat Hidup.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kajian Teoritis.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	34
C. Kerangka Konseptual Penelitian.....	43
D. Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Metode Penelitian.....	47
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Variabel Penelitian.....	48
D. Defenisi Operasional.....	48
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	50
F. Pengukuran Variabel Penelitian.....	51
G. Pengujian Instrumen Penelitian dan Model Regresi.....	52
H. Tehnik Analisis Data.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	62
B. Hasil Penelitian.....	71
C. Analisis Deskriptif.....	74
D. Pengujian Asumsi Klasik.....	83
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
F. Pembahasan.....	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101- 102
DAFTAR BAGAN .....	46 & 85
DAFTAR TABEL.....	52-93
DAFTAR LAMPIRAN.....	103



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 3.1	Variabel-variabel Penelitian dan Skala Pengukuran..... 52
Tabel 3.2	Standar Kategori Jawaban..... 58
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Pearson Product Moment..... 72
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas..... 73
Tabel 4.3	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir..... 74
Tabel 4.4	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 75
Tabel 4.5	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Usia..... 76
Tabel 4.6	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Pangkat..... 76
Tabel 4.7	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Jabatan..... 77
Tabel 4.8	Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.. 78
Tabel 4.9	Kategorisasi Distribusi Jawaban Responden..... 79
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi..... 80
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi..... 81
Tabel 4.12	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai... 82
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas..... 84
Tabel 4.14	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 86
Tabel 4.15	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Rank Spearman..... 87
Tabel 4.16	Hasil Uji Durbin Waston..... 87
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 88
Tabel 4.18	Hasil Analisis Pengaruh Secara Simultan..... 92
Tabel 4.19	Nilai Koefisien Determinasi..... 93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Permasalahan mengenai sumber daya saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi sebuah organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan organisasi, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok dalam organisasi yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan misalnya, kondisi lingkungan kerja, pasangan kerja dan fasilitas kerja. Melalui kedudukan tersebut manusia mampu menangkap dan mengelola input-input untuk selanjutnya diolah menjadi output-output yang memenuhi public, misalnya informasi-informasi kerja yang dapat digunakan dan diserap untuk kemudian dijadikan bekal pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan kemampuan ini, maka manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Memasuki era perdagangan bebas yang semakin kompetitif, setiap organisasi atau badan usaha baik domestik maupun multinasional memiliki

berbagai bidang permasalahan yang harus diatasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi agar bersedia bekerja lebih rajin dan lebih serius. Oleh karenanya organisasi harus lebih menekankan pada efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan awal pendiriannya dapat tercapai.

Dalam suatu lembaga atau organisasi apapun, bahwa setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Artinya, setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak sertamerta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Pada setiap perkembangannya itu dapat dikatakan, bahwa organisasi akan menemukan jati dirinya yang khas, demikian ia akan mempunyai kepribadian sendiri.

Dalam rangka menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara efektif dan efisien, diperlukan kinerja andal dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk mencapai kinerja andal, dibutuhkan adanya integritas, profesional, netral dan bebas dari tekanan apapun serta bersih dari

adanya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Sebagai aparatur negara, maka pegawai negeri telah ditetapkan suatu ketentuan yang mengatur tentang larangan dan kewajiban yang harus ditaati setiap pegawai negeri sipil, yakni Peraturan Pemerintah Nomor : 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagai landasan untuk membangun pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah yang bermental baik, berwibawa, berdayaguna, berhasilguna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Berbicara organisasi pemerintahan, aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintah, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan, dan kesejahteraan aparatnya. Sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam membangun serta tanggap terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Dalam setiap organisasi efektivitas kerja yang dikendalikan dengan manajemen sesuai dengan prinsip-prinsipnya akan memberikan hasil yang

efektif, karena pekerjaan yang dilaksanakan secara sempurna, tepat waktu, sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan demikian dipahami bahwa efektivitas selalu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan melalui cara bekerja sebaik-baiknya, secara optimal berdasarkan prosedur, metode dan teknik kerja yang ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, guna mencapai hasil yang optimal.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang pegawai dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata bahasa Inggris, yakni: *motive*. *Motive* adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan motivasi. Winardi (2001) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana

tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut M. Manulang (2001) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager yang memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini adalah karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang tersebut.

Menurut Brantas (2009) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manager, karena menurut definisi manager harus bekerja dengan melalui orang lain. Manager perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga mencapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Selain faktor motivasi, faktor yang juga mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Robbins (2006) komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Dimana seorang akan merefleksikan perasaannya (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan; 1). Keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, 2). Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, 3). Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini merupakan sikap yang merefleksikan

loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Intinya bahwa komitmen karyawan atau pegawai dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi. Selain itu komitmen dapat membantu mendorong prestasi kerja, karena komitmen merupakan kepercayaan yang kuat dalam penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usahanya atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan mendorong yang membudaya dalam suatu kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi apapun yang tercermin dalam konteks manajemen kerja di dalam lingkungan organisasi. Sudut pandang manajemen kerja, diperlukan adanya ketentuan aturan kerja yang harus dipahami, disepakati dan dilaksanakan sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta membiasakan suatu cara kerja yang efektif dan efisien. Karena budaya kerja sebagai suatu konsep yang didorong oleh rasa tanggung-jawab untuk berbuat sesuatu, karena menyangkut martabat dan nama baik, sehingga dalam realita pelaksanaannya haruslah benar-benar tidak dengan suatu paksaan tetapi dengan penuh kesadaran.

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan – tujuan dari organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi agar bersedia bekerja lebih rajin dan lebih serius. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja dengan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Oleh karenanya organisasi atau badan usaha harus lebih menekankan pada efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan awal pendiriannya dapat tercapai. Penekanan tersebut tidak terkecuali pada badan usaha swasta maupun badan usaha milik pemerintah. Untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini tercermin pada komitmen organisasional besar dan motivasi kerja memadai guna menciptakan kinerja yang baik.

Komitmen organisasi didasarkan pada perilaku yang terutama berasal dari ketidakleluasaan menggunakan ketrampilan pekerja sehingga meninggalkan organisasi yang mengikatnya. Saat komitmen dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi dan pengalaman kerja, karakteristik organisasi harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan oleh karena itu pada level komitmen pegawai, karakteristik kerja harusnya menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dari pegawai. Smith dalam Soetjipto (2006) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai pearson terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara

komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008).

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Sebagaimana halnya dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Yahukimo mempunyai tanggung jawab yang cukup berat, dimana dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Yahukimo Nomor : 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Penataan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Yahukimo.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Yahukimo mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis bidang perencanaan, pengendalian pembangunan daerah, dengan memperhatikan keterpaduan rencana nasional dan daerah serta mengkoordinasikan aspek-aspek perencanaan disemua unit organisasi yang ada di daerah dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati. Semuanya itu memerlukan aparat perencana yang disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut serta dapat menjadi instansi pemerintah yang *goods governance* atau pemerintahan yang baik, yaitu

pemerintah yang bersih, transparan dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (*public service*). Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) menuntut respons manajerial pada setiap unit dalam organisasi dimana setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab atas setiap kegiatan yang dilaksanakan pada bagiannya. Konsep ini kita mengenal kegiatan yang terkendali, yang didalamnya dikenal pola perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Dalam konsep pemerintahan yang baik kita mengenal juga akuntabilitas kinerja, yaitu : “Suatu kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/ pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban“ (Lembaga Administrasi Negara RI , 1999). Terkait dengan penciptaan pemerintahan yang *good governance* dalam perkembangan saat ini, maka berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang adalah organisasi yang setiap saat mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan,

sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manusia sebagai unsur penting dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, saat ini dan yang akan datang. Setiap organisasi diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, maka tujuan dan cita-cita organisasi akan dapat tercapai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan para pegawai juga baik.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Menurut John (2007) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004:168).

Umumnya pegawai dalam suatu organisasi hanya melakukan pekerjaan secara rutinitas saja, dimana pegawai lebih cenderung menuntut hak dari pada memberikan kewajibannya. Berdasarkan pengamatan dilapangan, menunjukkan bahwa kinerja yang diperlihatkan para pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, belum sepenuhnya baik. Hal ini dapat digambarkan dari tingkat kehadiran pegawai yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa keterangan, menyebabkan pelayanan kepada masyarakat juga belum optimal.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan pada aspek sumber daya manusia dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo?
3. Apakah motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kinerja terhadap pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.
3. Mengetahui motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada banyak pihak dalam bentuk sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan serta pengetahuan penulis khusus dalam konsentrasi sumber daya manusia.
- b. Menambah atau menggali khazanah ilmu pengetahuan serta menambah hasil penelitian pada bidang sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang membutuhkan.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang terkait untuk membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan masalah sumber daya manusia terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi Pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan serta pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **I. Motivasi**

###### **a. Pengertian Motivasi**

Pengertian motivasi ditafsirkan secara berbeda-beda oleh para ahli sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing, namun hakekatnya terdapat persamaan prinsip.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2004). Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi Handoko (2005). Menurut Robbins (2003), yang dimaksud dengan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan Thoha (2004) mengatakan bahwa perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Menurut Nawawi (2003), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar

melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Pada umum pemimpin harus memotivasi suatu kelompok orang yang berbeda-beda dan dalam banyak hal tidak dapat diperkirakan. Keragaman timbul dari pola-pola perilaku yang berbeda yang dalam keadaan tertentu berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan adalah kekurangan yang dialami individu pada waktu tertentu. Kekurangan tersebut dapat bersifat fisik (misalnya: kebutuhan akan makanan), psikologis (misalnya: kebutuhan untuk beraktualisasi diri), atau sosiologis (misalnya: kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Implikasinya adalah bila ada kebutuhan, individu menjadi lebih mudah termotivasi.

## **b. Teori Motivasi**

### **1) Teori kebutuhan Maslow**

Suhartono (2009) berpendapat bahwa pada dasarnya manusia berusaha memenuhi kebutuhan pokok sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kelima jenjang kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut (hal.29) :

#### a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

#### b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja

Menurut Maslow kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tentram, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan Sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok - kelompok formal, kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara - acara peringatan.

Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah. Wujud dari penghargaan terdiri dari dua yaitu : a). Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian. b). Penghargaan non fisik mencakup hal - hal yang

berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui : a). Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja. b).Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan.

Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

## 2) Teori ERG Alderfer

Aldefer sependapat dengan Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Akan tetapi hirarki kebutuhannya hanya ada tiga perangkat kebutuhan yaitu :

- a) Eksistensi: adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, upah, dan kondisi kerja.
- b) Keterkaitan: adalah kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c) Pertumbuhan: adalah kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi (sumbangan) yang kreatif dan produktif.

Penjelasan Aldefer tentang kebutuhan berbeda dengan Maslow dalam beberapa hal. Pertama, Aldefer mengajukan suatu kebutuhan tiga hirarki Eksistensi (E), Keterkaitan (R), dan Pertumbuhan (G), atau (ERG). Kebutuhan eksistensi sama dengan kategori Maslow yaitu fisiologis dan keselamatan; kebutuhan akan keterkaitan sama dengan kategori kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan cinta; dan kebutuhan akan pertumbuhan sama dengan kategori harga diri dan perwujudan diri. Kedua, teori ERG dan hirarki kebutuhan Maslow berbeda dalam cara bagaimana orang melangkah melalui rangkaian kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan utama, dan bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya tidak akan tergerak apabila kebutuhan utama belum terpenuhi secara wajar. Seseorang maju ke atas hirarki kebutuhan, segera setelah terpenuhi tingkat kebutuhan lebih rendah.

Sebaliknya teori ERG Aldefer mengemukakan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan yang dikemukakan Maslow, juga terjadi proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus menerus terhambat dalam urusannya untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan, maka kebutuhan akan keterkaitan akan muncul kembali sebagai kekuatan motivasi utama yang menyebabkan individu tersebut mengarahkan kembali upayanya menuju pemenuhan kategori kebutuhan yang lebih rendah. Jadi hambatan tersebut mengarah pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

### 3) Teori dua faktor Herzberg.

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfiers-satisfiers*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Penelitian Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfiers*) atau disebut juga faktor-faktor iklim baik (*hygiene factors*), karena faktor-faktor tersebut

diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu : tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut mencakup :

- a) Upah
- b) Jaminan pekerjaan
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu supervisi
- g) Mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi :

- a) Prestasi (*achievement*)
- b) Pengakuan (*recognition*)
- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
- d) Kemajuan (*advancement*)
- e) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Model Herzberg pada dasarnya mengasumsikan bahwa kepuasan bukanlah konsep dimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa

diperlukan dua komtinum untuk menafsirkan kepuasan kerja secara tepat.

#### 4) Teori Kebutuhan Mc. Clelland.

Mc Clelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Mc Clelland (1962) dalam Gibson (2006) berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Tiga dari kebutuhan yang dipelajari adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan berkuasa (*need for power*). Mc Clelland mengemukakan bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Berdasarkan dari masing-masing teori, perbedaan yang dapat kita simpulkan adalah bahwa Maslow menyajikan teori sistem hirarki kebutuhan yang statis, Mc. Clelland lebih menekankan kebutuhan penerimaan sosial, Aldelfer pada pendekatan tiga klasifikasi kebutuhan yang flexibel, dan Herzberg membahas faktor-faktor hygienes dan motivator.

Dari keempat teori motivasi tersebut diatas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dua faktor menurut Herzberg dengan

pertimbangan bahwa teori motivasi dari Herzberg tersebut dapat digunakan untuk memotivasi semua tingkatan pekerja. Dari beberapa pendapat diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (pegawai) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu faktor pnenentu keberhasilan dari tujuan-tujuanyang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan paparan diatas, penulis mengambil pendapat bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins 2003). Herzberg mengemukakan dua faktor tentang motivasi yaitu Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrisik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfiers*) atau disebut juga faktor-faktor iklim baik (*hygiene factors*), karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu : tidak adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut mencakup : upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervise, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (*job content*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut pemuas atau motivator, yang meliputi : prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Pengertian komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) adalah, Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana

tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).

Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1). Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi, (2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, (3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengespresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Jackson (2000) memberikan definisi *Organizational Commitment is the degree to employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with organizational*. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Selanjutnya Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Mowday (1992) dalam Sopiya (2008) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan anggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Spector (2000), secara umum komitmen melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Hunt dan Morgan dalam Sopiya (2008), mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen yang tinggi bila : (1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2) Keinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen terhadap organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap

Berdasarkan beberapa defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah sebagai suatu perasaan positif yang ada dalam diri individu atas keterlibatannya dalam organisasi, dimana individu berusaha untuk menidentifikasikan dirinya pada iklim organisasi sehingga muncul keinginan untuk tidak akan meninggalkan organisasi.

#### **b. Komponen Dalam Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional sering kali didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi (komitmen organisasi) merupakan salah satu sikap karyawan yang penting dalam organisasi.

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi Meyer and Allen (2009) mengidentifikasi dalam tiga komponen yaitu: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*); Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*); Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)  
Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

- 1) Komitmen Afektif (*Affektive Commitment*) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, (*emotional attachment*).
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Comitment*) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan

gaji dan keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat bekerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2005).

Kinerja menurut Griffin (2004) adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan oleh individu.

Definisi kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) bahwa "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2005).

Kinerja adalah konsep universal dari efektifitas operasional organisasi yang merupakan bagian organisasi dan bagian karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkuprawira, 2003).

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan memenuhi standar dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang

berfaedah, tidak hanya untuk mengevaluasi hasil kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian (*unicertainty*) diseputar sistem penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Simamora, 2005).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegra (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk (*customer satisfaction*). Dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan).

Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelusuran teori kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan sebelumnya maka disimpulkan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia teridentifikasi sebagai berikut (Gomes, 2000),:

- 1) Mengetahui tingkat kualitas pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Memahami dengan baik dan benar apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab serta kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, memanfaatkan waktu yang tersedia, selalu hadir dalam rapat (pertemuan) dan menyampaikan pesan.
- 5) Kemampuan seorang karyawan untuk membuat perencanaan, mengetahui standar mutu yang diisyaratkan, punya minat untuk memperbaiki diri.
- 6) Kemampuan seorang karyawan untuk mengantisipasi perubahan sistem, mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya.

#### **b. Pengukuran Kinerja**

Mothis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) karyawan adalah masalah penting bagi seluruh perusahaan. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja (*Performance management system*) terdiri dari

proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang, bahan yang selalu dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi alih tugas, alih wilayah, domosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) menurut Simamora (2005) adalah proses dengan apa organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai distribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan

Baik Kinerja (*Performance feed back*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan jika dibandingkan dengan standard-standard organisasi.

Indikator pengukuran kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah:

- a) Kuantitas, jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b) Kualitas Kerja, hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c) Ketepatan waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Dalam penelitian ini digunakan konsep pengukuran kinerja menggunakan pendapat Mangkunegara (2005). Penggunaan konsep ini dengan pertimbangan bahwa konsep pengukuran kinerja yang digunakan memuat unsur-unsur yang penting dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan yang mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang diberikan pada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu mengkaji tentang beberapa aspek yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yang meliputi kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja. Adapun hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Penelitian yang menyangkut kepemimpinan dan kinerja antara lain dilakukan oleh: Adamy (2010), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Lhoksumawe. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi baik parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Lhoksumawe. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 67 orang. Karena jumlahnya kecil maka seluruhnya dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan tehnik sensus. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Monica (2013), Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini untuk mengukur pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja dan untuk mengidentifikasi variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar. Sampel dari penelitian ini adalah jumlah pegawai sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel secara sensus, dimana jumlah sampel diambil dari seluruh pegawai. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, analisis secara parsial dan simultan (analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS).

Hasil penelitian ini menghasilkan R square sebesar 53,4% kontribusi Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebanyak 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan didapat  $t$  hitung (3.989) >  $t$  table (2,021) dengan nilai

signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .; Artinya, pada level of signifikan (tingkat signifikansi) sebesar 95%, secara parsial disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Perkebunan Kabupaten Kampar.

Soegihartono (2012), Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti (PT. ALKA) Semarang dengan mediasi komitmen organisasional. Sebagai obyek penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Alam Kayu Sakti (PT. ALKA) Semarang dengan sampel sebanyak 109 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Adapun hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa: 1). Penelitian ini dapat membuktikan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. 2). Penelitian ini membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian yang menyangkut motivasi dan kinerja dilakukan antara lain oleh: Sriwidodo (2010), Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo; (2) menganalisis variabel di antara kompetensi, motivasi, komunikasi, atau kesejahteraan yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf

pegawai di dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 85 orang. Penelitian ini bertujuan ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus. Hasil penelitian secara partian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Sari (2012), Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows. Hasil analisa berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung=12,793 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda tersebut fit (cocok) untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Jadi, kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nilai R Square = 0,345. Ini ditunjukkan bahwa 34,5% variasi dari

variabel Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar ditentukan (dipengaruhi) oleh Kepemimpinan,

Motivasi dan Stress Kerja. Nilai  $t$  hitung = 3,494 dengan koefisien pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar sebesar 0,528 , dan nilai signifikansi (sig) =  $0,001 < 0,05$ . Ini ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nilai  $t$  hitung = 3,467 dengan koefisien pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar sebesar 0,450 , dan nilai signifikansi (sig) =  $0,001 < 0,05$ . Ini ditunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.

Prawidya (2010), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jogiatek Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan faktor-faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari  $F$  hitung (50,187) yang lebih besar dari  $F$  tabel (2,70). Dimana faktor-faktor motivasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan hasil pengujian dari uji- $t$  (secara parsial) minat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena  $t$ -hitung = 1,992 >  $t$ -tabel = 1,980. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena  $t$ -hitung = 4,928 >  $t$ -tabel = 1,980. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena  $t$ -hitung = 3,410 >  $t$ -tabel = 1,980.

Suhaji (2012), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Bojonegoro. Berdasarkan hasil perhitungan regresi dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar  $Y = 3,482 + 0,459 X_1 + 0,699 X_2$ . Berdasarkan hasil perhitungan nilai t hitung untuk kemampuan ( $X_1$ ) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%;  $df = n - k - 1$  ( $25 - 2 - 1$ ) = 22 dan uji satu sisi diperoleh tabel t yaitu = 1,717 yang berarti nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kemampuan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dapat diterima. Nilai t hitung untuk motivasi ( $X_2$ ) adalah 3,627 dan tabel t yaitu = 1,717 yang berarti nilai t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dapat diterima. Berdasarkan hasil nilai F tabel 3,44 sedangkan F hitung 25,92  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Sedangkan penelitiannya yang menyangkut komitmen organisasi dengan kinerja dilakukan antara lain: Sutrischastini & Riyanto (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja (situation) merupakan energy yang menggerakkan diri mereka yang bertujuan mencapai tujuan organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 162 orang.

Penelitian ini menggunakan uji t dalam membuktikan hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, yang dalam

memberikan interpretasi adalah dengan menggunakan nilai signifikan. Ketentuannya adalah sebagai berikut (Hartono,2009:124): bila sig. < dari 0.05 berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan, bila sig. > dari 0.05 berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan.

Nilai koefisien variabel motivasi kerja : Insentif/X1= 0,857 besarnya signifikansi 0,000. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas motivasi kerja dalam hal insent i f /X1 mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, Motif/X2= 0,545 besarnya signifikansi 0,000. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas motivasi kerja dalam hal Motif/X2 mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul, maka Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul harus selalu meningkatkan kesadaran akan manajemen (pemimpin) dalam upaya melakukan pembinaan pegawai secara terus menerus sehingga prestasi kerja pegawai merasa dihargai.

Sumowo (2016), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Moderating variabel pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember. Tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai sebanyak 39

responden. Alat analisis yang digunakan adalah Moderating Regression Analysis (MRA).

Uji T pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  (uji 2 sisi, 0.025), dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $39-2-1 = 36$ . Hasil analisis linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin komitmen organisasi, budaya organisasi dan interaksi 2 terhadap variabel dependen secara simultan. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $df_1$  atau  $4-1 = 3$ , dan  $df_2$   $n-k-1$  atau  $39-3-1 = 35$ . Berdasarkan hasil Moderating Regression Analysis (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6.688 > 2.87$ ) dan signifikan ( $0.001 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan interaksi 2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Pematang, dimana pemilihan Inspektorat sebagai obyek penelitian karena adanya penurunan capaian kegiatan laporan hasil pemeriksaan. Oleh Respatiningsih & Sudirjo (2015), untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yaitu sebanyak 54 responden, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan

dengan cara total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebesar 54 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif menggunakan statistic inferensial dengan regresi linier sebagai pengujian hipotesisnya.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pahmi, Idrus dan Mahlia (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Angka t-hitung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $3.502 > t$  table sebesar  $1.6759$  dan angka probabilitas sebesar  $0.001 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $0.05$ ); berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, diterima. Angka t-hitung antara motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar  $2,996 > 1$  tabel sebesar  $1,6759$  dan angka probabilitas sebesar  $0,004 <$  taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ); berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang diajukan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai, diterima.

Berdasarkan paparan analisis penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama perubahan yang terjadi pada

motivasi dan komitmen yang dibangun oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dijelaskan bahwa ketika motivasi kerja pegawai dan komitmen yang dibangun oleh pegawai mengalami penurunan secara bersama, akan langsung berdampak pada kinerja dari pegawai yang bersangkutan secara langsung. Hasil analisis yang telah dijelaskan menunjukkan nilai *f*-statistic sebesar 6.291 dengan nilai signifikansi 0.005, menjelaskan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika pegawai mengalami penurunan motivasi dan komitmen secara bersamaan dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Namun apabila melihat hasil analisis terhadap koefisien determinasi, besar pengaruh yang ditimbulkan dari perubahan motivasi dan komitmen pegawai selama bekerja, merupakan pengaruh yang relatif kecil, yakni sebesar 25 persen. Hal ini menerangkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai, melainkan aspek lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

### **C. Kerangka Konseptual Penelitian**

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demikianpun dengan kinerja

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut. Oleh karena itu setiap pegawai harus mendapat perhatian serius dari pihak pimpinan.

Berdasarkan teori-teori dan studi empiris sebelumnya, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian hubungan antara variabel yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual ini dijabarkan dari permasalahan yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian serta penjelasan atas masing-masing variabel serta pola hubungan yang dibentuk oleh variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa paneliti, menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Motivasi muncul dari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga seseorang berusaha mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dengan cara beraktivitas atau berperilaku yang berorientasi dapat dilakukan untuk mengarahkan perilaku seorang pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Dalam penelitian ini Indikator dari motivasi meliputi; Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri.

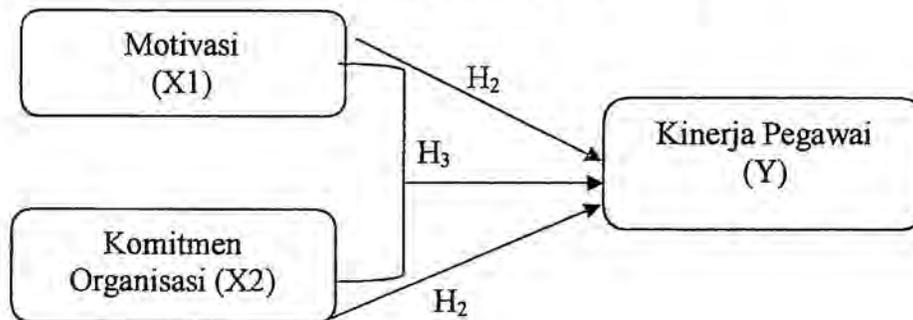
Selanjutnya komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha

memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Luthans (2006) menyatakan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini meliputi: Komitmen Afektif (*Affective Commitment*); Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*); Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dan Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitment*)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi: Kuantitas, jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Kualitas Kerja, hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Ketepatan waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Berdasarkan uraian konsep teori serta didukung oleh hasil-hasil penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini dibangun model konseptual yang menjelaskan tentang pengaruh motivasi, dan komitmen organisasi, terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2.1  
Konsep Kerangka Penelitian



#### D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.
2. Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.
3. Dengan semakin baiknya motivasi dan makin kuatnya komitmen organisasi secara simultan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada Bappeda Kabupaten Yahukimo berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2011),

“metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas” (h. 21).

Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*.

*Explanatory Survey* adalah suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei

dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

## **B. Lokasi Penelitian**

Adapun lokasi penelitian dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo.

## **C. Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel Bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjawab penyebab timbulnya variabel *dependen* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independen* dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

### **2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependen* adalah Kinerja Pegawai (Y).

## **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

### **1. Motivasi**

Maslow beranggapan bahwa pada dasarnya manusia berusaha memenuhi kebutuhan pokok sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih

tinggi. Kelima jenjang kebutuhan menurut Maslow yang ditulis oleh Gibson (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis;
- b. Keselamatan dan Keamanan Kerja;
- c. Kebutuhan Sosial;
- d. Penghargaan;
- e. Aktualisasi Diri.

## 2. Komitmen Organisasi

Dalam kaitannya dengan komitmen organisasi Meyer and Allen (2009) mengidentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen Afektif;
- b. Komitmen Berkelanjutan;
- c. Komitmen Normatif.

## 3. Kinerja

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*). Dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan rasio input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2006).

Berdasarkan penelusuran teori kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan sebelumnya maka disimpulkan bahwa indikator kinerja sumber daya manusia teridentifikasi sebagai berikut :

- a. Kualitas Hasil Pekerjaan;
- b. Kuantitas Hasil Pekerjaan;
- c. Hasil Kerja Tepat Waktu.

## **E. Tehnik Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Data primer, adalah data yang diperoleh dari pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo, dengan menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis dan berstruktur untuk memperoleh informasi dari responden.

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, buku-buku, literatur, majalah serta laporan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer sumbernya diperoleh dari responden dengan mengisi kuesioner yang memuat variabel-variabel yang di teliti.

#### **a. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan dengan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah

disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian *Likert* dari nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) dengan ketentuan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai bobot 1, Kurang Setuju (KS) nilai bobot 2 (dua), Netral (N) nilai bobot 3 (tiga), Setuju (S) nilai bobot 4 (empat) dan Sangat Setuju (SS) nilai bobot 5 (lima).

**b. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Yahukimo yang berjumlah 39 orang.

**F. Pengukuran Variabel Penelitian**

Pengukuran variabel penelitian menggunakan *summated-rating-scale* merupakan tehnik pengukuran yang dinyatakan dalam angka skor. Masing-masing variabel yang ada pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan kategori jawaban sangat setuju/selalu (5), setuju/sering (4), kurang setuju/kadang-kadang/netral (3), tidak setuju/tidak pernah (2), dan sangat tidak setuju/tidak pernah sama sekali (1)

Pengukuran variabel kinerja pegawai (Y), motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ). Secara terperinci mengenai skala pengukuran variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1

**Variabel-Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran**

Jenis Variabel	Indikator	Pengukuran
Kinerja Pegawai (Mangkunegara 2005)	Kualitas hasil pekerjaan Kuantitas hasil pekerjaan Hasil kerja tepat waktu	Skala Likert
Motivasi (Gibson 2006)	Kebutuhan Fisiologis Keselamatan dan keamanan kerja Kebutuhan Sosial Penghargaan Aktualisasi diri	Skala Likert
Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen dalam Sopiah 2008)	Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif	Skala Likert

**G. Pengujian Instrumen Penelitian dan Model Regresi****1. Uji Instrumen**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur instrumen yang sudah tersedia dilakukan pengujiannya yang meliputi; validitasnya dan reliabilitasnya.

**a. Uji Validitas**

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi sebagai alat ukur atau kemampuan untuk

mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkordasikan masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi product moment yang rumusnya sebagai berikut, Sugiyono (2000).

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

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor butir pertanyaan

Y = Skor total

Pengujian terhadap valid tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien (r hitung) masing-masing item pertanyaan dengan nilai korelasi tabel (r tabel) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  yaitu 0,3, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama.

Uji realibitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Alpha Cronbach Nugrayantoro (2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right]$$

$r$  = Koefisien rehabilitas

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Varian butir pertanyaan

$\sigma^2 b$  = Varian skor tes

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pernyataan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula Cronbach alpha (koefisien alfa Cronbach), dimana secara umum dianggap reliable apabila nilai alfa Cronbachnya  $> 0.6$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengguna regresi harus memenuhi beberapa asumsi klasik sehingga memperoleh estimator terbaik dan tidak bias. Jenis uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam hal ini adalah (Ghozali, 2005):

### a. Multikolinieritas

Adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna di antara variabel bebas yang diteliti. Refleksi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas dapat dideteksi melalui :

- 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ), jika  $R^2$  sangat tinggi dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinieritas.

2) Koefisien korelasi antar variabel bebas, korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas (lebih besar 0,9) menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3) Nilai VIF (Variance Inflation Faktor)

Nilai  $VIF > \neq 5$  menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Dalam penelitian ini pendeteksian multikolinieritas dalam model regresi menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Faktor), jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi,

b. Uji Normalitas.

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi yang normal. Normal atau tidaknya berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standard deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standard deviasi yang sama dengan data kita. Data yang mempunyai distribusi yang normal merupakan salah satu syarat dilakukannya test parametrik.

Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal analisisnya harus menggunakan test nonparametrik. Data yang mempunyai distribusi yang normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Dengan profil data semacam ini maka data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau

tidak, secara kasat mata kita bisa melihat histogram dari data yang dimaksud, apakah membentuk kurva normal atau tidak.

#### c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu keadaan yang masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas diuji dengan mendiagnosa diagram plot residual, yakni membandingkan *regression studentized residual* dengan nilai prediksi yang menggambarkan perubahan distribusi residual dikaitkan dengan perubahan nilai prediksi variabel independen. Apabila distribusi residual meningkat tidak diikuti oleh naiknya nilai prediksi, dalam arti nilai prediksi variabel-variabel independen tetap konstan, maka perubahan itu menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Disamping itu apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan regresi mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas

#### d. Autokorelasi

Yaitu adanya gejala korelasi serial di antara kesalahan pengganggu (residual) sehingga munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya, untuk mendeteksi terhadap gejala autokorelasi dilakukan

dengan pengujian Durbin Watson (d) hasil perhitungan Durbin Watson (d) dibandingkan dengan nilai d tabel pada  $\alpha = 0,05$  tabel d memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas ( $d_u$ ) dan nilai batas bawah ( $d_L$ ) untuk berbagai nilai n dan k.

Jika  $d < d_L$  terjadi autokorelasi

$d > 4 - d_L$  terjadi autokorelasi negatif

$d_L < d < 4 - d_u$  tidak terjadi autokorelasi

$d_L \leq d \leq 4 - d_u$  atau  $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$  pengujian tidak menyakinkan

## H. Tehnik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Analisa Kualitatif Diskriptif

Yaitu bertujuan untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Sugiyono (2000) statistik deskriptif dalam hal ini digunakan untuk memberikan deskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Dimana skala yang digunakan dalam jawaban kuesioner ini adalah skala likert 5 point yaitu: Sangat Setuju nilai 5, Setuju nilai 4, Netral nilai 3, Tidak Setuju nilai 2 dan Sangat tidak Setuju nilai 1.

Selanjutnya digunakan nilai mean (rata-rata) skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing jawaban pada variabel penelitian yang ada menurut standar kategori jawaban berdasarkan distribusi frekwensi (M.C.Maryati, 2001) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

## Standar Kategori Jawaban

Interval Jawaban	Kategori
$1,0 < \text{Rata-rata} \leq 1,7$	Sangat Tidak Setuju
$1,8 < \text{Rata-rata} \leq 2,5$	Tidak Setuju
$2,6 < \text{Rata-rata} \leq 3,3$	Netral/Cukup Setuju
$3,4 < \text{Rata-rata} \leq 4,1$	Setuju
$4,2 < \text{Rata-rata} \leq 5,0$	Sangat Setuju

## 2. Analisis Kuantitatif

Yaitu menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

### a. Analisa Regresi Berganda

Karena hipotesis penelitian yang dirumuskan menunjuk pada penelitian korelatif, maka teknik analisa data menggunakan metode statistik regresi berganda (*multiple regression analysis*). Data yang terkumpul diolah dengan menggunakan program SPSS . Sedangkan model yang dipakai dalam analisis adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

$Y$  = Nilai Variabel Terikat (Kinerja)

$b_0$  = Nilai  $Y$ , jika  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$b_1$  = Besarnya Perubahan nilai  $Y$  Dalam Satuan, kalau terjadi perubahan motivasi ( $X_1$ ) dalam satu satuan, sedangkan  $X_2$  Konstan

$b_2$  = Besarnya Perubahan Nilai  $Y$  dalam satuan, kalau terjadi perubahan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dalam satu satuan, sedangkan  $X_1$  Konstan.

$X_1$  = Nilai Variabel Bebas (Motivasi )

$X_2$  = Nilai Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

$e$  = Standar Error (Variabel pengganggu)

#### **b. Koefisien Korelasi (r)**

Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai, dianalisis melalui pengujian koefisien regresi ganda yaitu  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$ , secara parsial serta koefisien korelasi ( $r$ ). Cara yang dipakai untuk melihat pengaruh dan hubungan keeratan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja ( $Y$ ).

#### **c. Uji Hipotesis**

##### **1. Uji F**

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji  $F$  untuk menguji pengaruh variabel-variabel independent secara

simultan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan *uji F* sebagai berikut :

- a. Memformulasikan hipotesis teoritis ( $H_o$ ) dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ), yaitu :

$H_o : B_1 = B_2 = 0$ , Artinya baik variabel ( $X_1$ ) maupun komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

$H_a : B_1 = B_2 \neq 0$ , Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Menentukan taraf signifikan  $\alpha$  (alpa) = 5% dengan derajat kebebasan ( $k-1$ ) dan ( $n-k$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi 50 dan  $k$  adalah jumlah variabel sebanyak 2 variabel dengan uji dua ekor (two tailed test)

- b. Membanding nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , berarti  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selanjutnya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2. Uji T

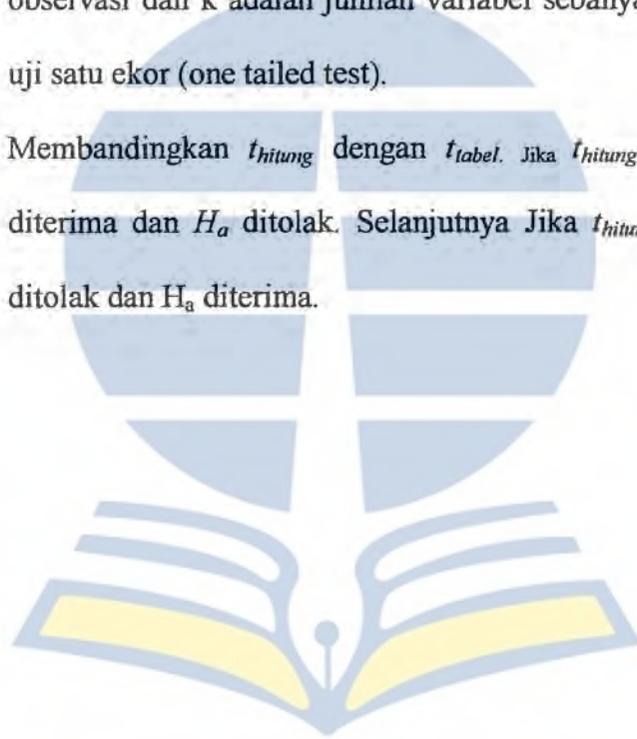
Pengujian hipotesis kedua menggunakan *Uji t* yaitu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Memformulasikan hipotesis teoritis ( $H_o$ ) dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yaitu :

$H_0 : B_1, B_2 = 0$ , Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

$H_a : B_1, B_2 \neq 0$ , Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk menentukan taraf signifikan  $\alpha(\text{alpha}) = 5\%$  dengan derajat kebebasan ( $n-k-1$ ) dimana  $n$  adalah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel sebanyak  $n$  variabel dengan uji satu ekor (one tailed test).

Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Selanjutnya Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Yahukimo Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Yahukimo, SKPD Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) adalah Unsur Perencana penyelenggaraan pemerintahan, di bidang perencanaan, penelitian, statistic, penanaman modal dan pengendalian pembangunan daerah dan dipimpin oleh Kepala Badan yang di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut SKPD Badan Perencanaan Pembangunan Daerah memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

##### 1. Tugas Pokok dan Fungsi

###### a. Tugas Pokok

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

###### b. Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut ayat 1), Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis perencanaan ;
- 2) Pengkoordinasian penyusunan perencanaan pembangunan ;

- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah ;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Unsur Organisasi**

Unsur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terdiri dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat;
- c. Bidang;
- d. Kelompok Jabatan Fungsional.

## **3. Susunan Organisasi**

Susunan Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo terdiri dari :

- a. Sekretariat;
- b. Bidang Perencanaan Ekonomi;
- c. Bidang Perencanaan Sosial Budaya;
- d. Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana;
- e. Bidang Pengendalian;
- f. Bidang Penelitian dan Pengembangan;
- g. Bidang Penanaman Modal.

## **4. Bidang Tugas Unsur-unsur Organisasi**

### **a. Kepala**

Kepala mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam

membantu Bupati menyelenggarakan Pemerintahan Daerah dibidang perencanaan, penelitian, penanaman modal dan pengendalian pembangunan.

#### **b. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan umum, keuangan dan penyusunan program.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut Sekretariat mempunyai fungsi :

- 1) Pengkoordinasian dan penyusunan program dan anggaran;
- 2) Penyelenggaraan urusan umum;
- 3) Penyelenggaraan urusan keuangan dan perlengkapan.

Sekretariat terdiri dari :

##### **a) Sub Bagian Umum;**

Sub Bagian Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan surat menyurat, rumah tangga, kepegawaian, hubungan masyarakat dan urusan umum lainnya.

##### **b) Sub Bagian Penyusunan Program;**

Sub Bagian Penyusunan Program mempunyai tugas pokok menyelenggarakan penyusunan program dan anggaran.

##### **c) Sub Bagian Keuangan.**

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan perbendaharaan akuntansi, verifikasi, tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan (LHP) dan perlengkapan.

### c. Bidang Perencanaan Ekonomi

Bidang Perencanaan Ekonomi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan ekonomi.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Perencanaan Ekonomi mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang perencanaan pembangunan ekonomi mikro dan ekonomi makro;
- 2) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan ekonomi mikro dan ekonomi makro;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Perencanaan Ekonomi terdiri dari :

#### a) Sub Bidang Ekonomi Mikro

Sub Bidang Ekonomi Mikro mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan ekonomi mikro.

#### b) Sub Bidang Ekonomi Makro.

Sub Bidang Ekonomi Makro mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan ekonomi makro.

#### **d. Bidang Perencanaan Sosial Budaya**

Bidang Perencanaan Sosial Budaya mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan sosial budaya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Perencanaan Sosial Budaya mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang perencanaan pembangunan pemerintahan, pengawasan, sumber daya manusia dan kesejahteraan;
- 2) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan pemerintahan, pengawasan, sumber daya manusia dan kesejahteraan;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Perencanaan Sosial Budaya terdiri dari :

##### a) Sub Bidang Pemerintahan dan Pengawasan

Sub Bidang Pemerintahan dan Pengawasan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan pemerintahan dan pengawasan.

##### b) Sub Bidang Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan.

Sub Bidang Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan sumber daya manusia dan kesejahteraan.

**e. Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana;**

Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan fisik dan prasarana.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang perencanaan tata ruang, tata guna tanah, lingkungan hidup dan pekerjaan umum;
- 2) Pengkoordinasian perencanaan pembangunan tata ruang, tata guna tanah, lingkungan hidup dan pekerjaan umum;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Perencanaan Fisik dan Prasarana terdiri dari :

- a) Sub Bidang Tata Ruang dan Tata Guna Tanah, Lingkungan Hidup.

Sub Bidang Tata Ruang dan Tata Guna Tanah, Lingkungan Hidup mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan tata ruang, tata guna tanah dan lingkungan hidup.

- b) Sub Bidang Pekerjaan Umum.

Sub Bidang Pekerjaan Umum mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan perencanaan pembangunan pekerjaan umum.

**f. Bidang Pengendalian;**

Bidang Pengendalian mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan mengkoordinasikan pengendalian pembangunan.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Pengendalian mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis bidang pengendalian administrasi, evaluasi dan pelaporan;
- 2) Pengkoordinasian pengendalian administrasi, evaluasi dan pelaporan;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengendalian terdiri dari :

a) Sub Bidang Pengendalian dan Administrasi

Sub Bidang Pengendalian dan Administrasi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melakukan pengendalian administrasi kegiatan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan serta penanaman modal.

b) Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan

Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melakukan evaluasi, analisis, penilaian dan menyusun laporan pelaksanaan program pembangunan.

**g. Bidang Penelitian dan Pengembangan;**

Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis, memfasilitasi dan melaksanakan penelitian dan pengembangan bidang pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengawasan, ekonomi, keuangan daerah dan pendapatan daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis penelitian dan pengembangan bidang pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengawasan, ekonomi, keuangan daerah dan pendapatan daerah;
- 2) Pelaksanaan penelitian dan pengembangan bidang pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengawasan, ekonomi, keuangan daerah dan pendapatan daerah;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penelitian dan Pengembangan terdiri dari :

a) Sub Bidang Penelitian.

Sub Bidang Penelitian mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan memfasilitasi dan melaksanakan penelitian bidang pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan,

kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengawasan, ekonomi, keuangan daerah dan pendapatan daerah.

b) Sub Bidang Pengembangan, Evaluasi dan Pelaporan.

Sub Bidang Pengembangan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan menyusun konsep kebijakan pengembangan bidang pemerintahan, pembangunan, sosial kemasyarakatan, kelembagaan, ketatalaksanaan, kepegawaian, pengawasan, ekonomi, keuangan daerah dan pendapatan daerah.

**h. Bidang Penanaman Modal.**

Bidang Penanaman Modal mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan inventarisasi, promosi, pelayanan, pembinaan dan pengendalian penanaman modal.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bidang Penanaman Modal mempunyai fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang penanaman modal;
- 2) Pelaksanaan inventarisasi potensi dan promosi investasi / penanaman modal daerah;
- 3) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Penanaman Modal terdiri dari :

a) Sub Bidang Inventarisasi dan Bina Mitra.

Sub Bidang Inventarisasi dan Bina Mitra mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan inventarisasi

potensi daerah serta pembinaan kemitraan dan kerjasama pengembangan penanaman modal.

b) Sub Bidang Promosi dan Invenstasi.

Sub Bidang Promosi dan Investasi mempunyai tugas pokok merumuskan kebijakan teknis dan melaksanakan promosi, pelayanan dan pengendalian investasi / penanaman modal daerah.

**j. Kelompok Jabatan Fungsional**

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan sesuai dengan keahlian dan kebutuhan;
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana poin (1) diatas ini, dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan ;
- 3) Jenis dan Jenjang Jabatan Fungsional sebagaimana tersebut pada poin (1) diatas ini, diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

**B. Hasil Penelitian**

**1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa penelitian ini melakukan pengumpulan data penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Oleh karena itu, sebelum data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pada penelitian ini dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh merupakan data yang valid dan reliabel untuk dilakukan analisis lebih

lanjut. Berikut uraian hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang dilakukan.

## 2. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas instrumen atau setiap indikator dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator yang valid menjelaskan bahwa indikator atau instrumen tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan uji *pearson product moment*, dengan mengukur nilai signifikansi dari setiap indikator.

Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas *Pearson Product Moment*

Sumber: Hasil olahan data Variabel	Item	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi <i>Pearson Correlation</i>	Ket.
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,763**	0,000	Valid
	X1.2	0,701**	0,000	
	X1.3	0,613**	0,000	
	X1.4	0,667**	0,000	
	X1.5	0,473**	0,002	
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,545**	0,000	Valid
	X2.2	0,740**	0,000	
	X2.3	0,813**	0,000	
	X2.4	0,802**	0,000	
	X2.5	0,462**	0,003	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,609**	0,000	Valid
	Y2	0,673**	0,000	
	Y3	0,852**	0,000	
	Y4	0,808**	0,000	
	Y5	0,527**	0,001	

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen atau indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel atau tidak. Reliabel berarti instrumen yang digunakan menghasilkan ukuran yang konsisten apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Suatu instrumen atau indikator dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari alpha 0,6. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,636	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,719	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,740	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian yang telah disajikan pada Tabel 4.2, diketahui bahwa masing-masing dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini

memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa instrumen dari setiap variabel yang dianalisis dalam penelitian ini telah konsisten dan dapat digunakan untuk menjelaskan setiap variabel.

### C. Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif akan diterangkan mengenai profil responden penelitian dan distribusi jawaban responden terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Telah dijelaskan pada bagian proposal penelitian bahwa penelitian ini menggunakan sampel yang merupakan pegawai yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo sejumlah 39 orang. Dimana karakteristik yang dimiliki oleh setiap responden dapat diterangkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMU sederajat	4	10,3
2.	Diploma 2	1	2,6
3.	Diploma 3	4	10,3
4.	S1	25	64,1
5.	S2	5	12,8
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 diketahui bahwa sampel penelitian ini didominasi oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang berlatar belakang pendidikan setingkat Sarjana 1 atau S1 sejumlah 25 orang atau sekitar 64,1%. Kemudian terdapat pula pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana 2 (S2) sejumlah 5 orang atau 12,8%. Latar belakang pendidikan paling rendah yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang juga menjadi sampel penelitian ini ialah SMU atau SMA sederajat dengan jumlah 4 orang atau sebesar 10,3%. Sedangkan sisanya merupakan pegawai dengan latar pendidikan diploma, yakni diploma 2 sejumlah 1 orang dan diploma 3 sejumlah 4 orang.

Tabel 4.4 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	32	82,1
2.	Perempuan	7	17,9
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Apabila memperhatikan dari jenis kelamin responden penelitian, responden laki-laki menjadi responden yang dominan digunakan dalam penelitian ini, yakni sejumlah 32 orang atau sebesar 82,1%. Kemudian sejumlah 7 orang pegawai yang menjadi responden penelitian merupakan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.5 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	26-30 tahun	4	10,3
2.	31-35 tahun	9	23,1
3.	36-40 tahun	11	28,2
4.	41-50 tahun	14	35,9
5.	> 50 tahun	1	2,6
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Apabila melihat dari data yang disajikan pada Tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa responden penelitian ini didominasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang memiliki usia di rentang 41 hingga 50 tahun sejumlah 14 orang atau sebesar 35,9%. Usia paling muda pegawai yang juga merupakan sampel penelitian ini merupakan pegawai dengan rentang usia 26 hingga 30 tahun dengan jumlah 4 orang sebesar 10,3%. Kemudian usia paling tua pegawai yang juga menjadi responden dalam penelitian ini ialah usia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 1 orang pegawai.

Tabel 4.6 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Pangkat

No.	Pangkat	Frekuensi	Persentase
1.	2A	2	5,1
2.	2C	2	5,1
3.	2D	2	5,1
4.	3A	1	2,6
5.	3B	10	25,6
6.	3C	7	17,9
7.	3D	9	23,1
8.	4A	5	12,8
9.	4B	1	2,6
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Apabila melihat hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa golongan pangkat yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang menjadi responden penelitian ini beragam, mulai dari golongan pangkat 2A hingga golongan pangkat 4B. Dimana pegawai yang juga menjadi responden penelitian ini paling banyak merupakan pegawai dengan golongan pangkat 3B sejumlah 10 orang atau sebesar 25,6%. Kemudian pegawai dengan golongan pangkat 3A dan 4B menjadi pegawai yang menjadi responden penelitian paling kecil, yakni sejumlah 1 orang atau 2,6%.

Tabel 4.7 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1.	Staff	15	38,5
2.	Bendahara	1	2,6
3.	Sekretaris	1	2,6
4.	Kabid	5	12,8
5.	Kassubid	12	30,8
6.	Kasubag	3	7,7
7.	Kepala Bappeda	1	2,6
8.	tanpa keterangan	1	2,6
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Apabila melihat hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang juga menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki jabatan sebagai staff Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo sejumlah 15

orang atau sebesar 38,5%. Kemudian pegawai dengan jabatan sebagai Kepala sub bidang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo sejumlah 12 orang atau sebesar 30,8%. Secara keseluruhan, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki merupakan pegawai dengan jabatan staff hingga kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Tabel 4.8 Hasil deskriptif Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	5-10 tahun	23	59,0
2.	11-20 tahun	13	33,3
3.	21-30 tahun	2	5,1
4.	31-40 tahun	1	2,6
Total		39	100

Sumber: data diolah 2017

Apabila memperhatikan sajian hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4.8, dapat dijelaskan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang juga menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh pegawai yang telah bekerja di rentang 5 hingga 10 tahun masa kerja dengan jumlah 23 orang atau sebesar 59%. Namun terdapat pula pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo yang telah memiliki masa kerja selama 31 hingga 40 tahun yakni sejumlah 1 orang atau sebesar 2,6%.

## 2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Setelah melakukan analisis deskriptif pada profil responden, selanjutnya ialah melakukan analisis deskriptif pada jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian. Pada analisis deskriptif, dilakukan dengan analisis *mean* digunakan untuk mengetahui respon atau penilaian terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner yang paling menonjol (paling tinggi maupun paling rendah). Dalam usaha mengetahui tingkat tinggi rendahnya variabel penelitian yaitu persepsi masyarakat terhadap komponen-komponen kredibilitas komunikator yang terdiri atas kompetensi, kemauan baik, dan keterpercayaan, maka dilakukan perhitungan melalui kelas interval sebagai berikut:

Kelas interval = 1

Di mana:

Nilai Maksimum = Nilai tertinggi dari Jawaban Responden,

Nilai Minimum = Nilai terendah dari Jawaban Responden,

N = Jumlah Kategori

Kelas Interval = 2

Sehingga dapat dijelaskan *range* penilaian masing-masing variabel yang diamati yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai

Tabel 4.9 Kategorisasi Distribusi Jawaban Responden

No.	Interval	Motivasi	Komitmen organisasi	Kinerja pegawai
1.	3.00 – 5.00	Tinggi	Tinggi	Baik
2.	1.00 – 3.00	Rendah	Rendah	Buruk

### a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden pada variabel motivasi:

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Motivasi

No.	Indikator	Pertanyaan	Mean
1.	X1.1	Gaji dan tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.	3.72
2.	X1.2	Saya senang melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi.	3.92
3.	X1.3	Dengan adanya jaminan hari tua membuat saya termotivasi untuk bekerja.	4.21
4.	X1.4	Pegawai yang berprestasi dalam bekerja diberikan penghargaan.	4.28
5.	X1.5	Hubungan kerja diantara teman sekerja berjalan baik.	4.26
Mean Variabel Motivasi = 4.078			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4.10, dapat dijelaskan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai means sebesar 4.078. Dimana faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai paling besar diantaranya ialah motivasi untuk memperoleh penghargaan dengan menjadi pegawai yang berprestasi, yang ditunjukkan dengan nilai means sebesar 4.28. Sedangkan faktor yang dapat memicu motivasi pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo paling rendah ialah ditunjukkan pada sisi gaji dan tunjangan dengan nilai means sebesar 3.72. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten

Yahukimo selalu termotivasi dalam menjalankan setiap proses kerja yang berlangsung guna menjadi pegawai yang berprestasi.

#### b. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden pada variabel komitmen organisasi:

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Pertanyaan	Mean
1.	X2.1	Saya banga bekerja pada instansi ini.	3.95
2.	X2.2	Saya melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada instansi ini.	3.67
3.	X2.3	Tidak ada kemungkinan untuk saya meninggalkan instansi ini.	3.28
4.	X2.4	Saya akan tetap bekerja pada instansi ini.	3.33
5.	X2.5	Saya mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki, usaha untuk membantu kesuksesan pekerjaan .	4.18
Mean Variabel Komitmen Organisasi = 3.682			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4.11, diketahui bahwa selain memiliki motivasi yang tinggi, pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai means sebesar 3.682. Lebih lanjut diterangkan bahwa komitmen organisasi yang dibangun oleh pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo salah satunya ditunjukkan melalui memberikan usaha dan segala bentuk potensi yang dimiliki

untuk kelancaran dan keberhasilan kerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, yang ditunjukkan dengan nilai means sebesar 4.18. Namun apabila melihat nilai means yang ditunjukkan, terlihat nilai means terendah berada pada pernyataan yang menerangkan bahwa pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo tidak memiliki kemungkinan untuk meninggalkan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo nantinya. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai juga akan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo sebelum masa kerjanya berakhir.

### c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berikut merupakan hasil analisis deskriptif mengenai jawaban responden pada variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Pertanyaan	Mean
1.	Y1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	4.05
2.	Y2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bekerjasama dengan rekan kerja.	3.92
3.	Y3	Saya masuk dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	3.26
4.	Y4	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan dan tepat waktu.	3.51
5.	Y5	Saya mampu dan dapat bekerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia guna memperlancar pekerjaan.	4.15
Mean Variabel Kinerja Pegawai = 3.778			

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai menunjukkan nilai means sebesar 3.778. Nilai ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo berada tingkat kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan oleh pegawai dengan mampu bekerja dengan menggunakan dan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo untuk memperlancar pekerjaan yang dikerjakan dengan nilai means sebesar 4.15. Namun dari sisi kedisiplinan dalam kinerja pegawai, diketahui bahwa memiliki nilai means yang terendah, yakni sebesar 3.26, yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada sisi ketepatan masuk dan keluar lingkungan kerja di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo masih perlu mendapatkan perhatian, yang memiliki kecenderungan untuk melakukan pelanggaran, seperti keterlambatan datang atau pulang lebih awal dari waktu pulang seharusnya.

#### **D. Pengujian Asumsi Klasik**

Sebelum masuk ke pengujian hipotesis penelitian, data yang telah lolos pengujian validitas dan reliabilitas akan diuji mengenai asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik sendiri dilakukan sebagai syarat untuk mengetahui kemampuan model dalam menginterpretasi hasil pengujian. Pada penelitian ini pengujian asumsi klasik menggunakan empat jenis asumsi, yang terdiri dari asumsi normalitas, asumsi multikolinieritas, asumsi heterokedastisitas,

dan asumsi autokorelasi. Berikut hasil analisis pengujian asumsi klasik yang dilakukan terhadap model penelitian yang digunakan.

### 1. Asumsi Multikolinieritas

Pengujian asumsi multikolinieritas yang dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dimana kriteria yang digunakan ialah apabila nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) yang didapatkan  $< 10$ , maka model regresi yang digunakan bebas dari multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

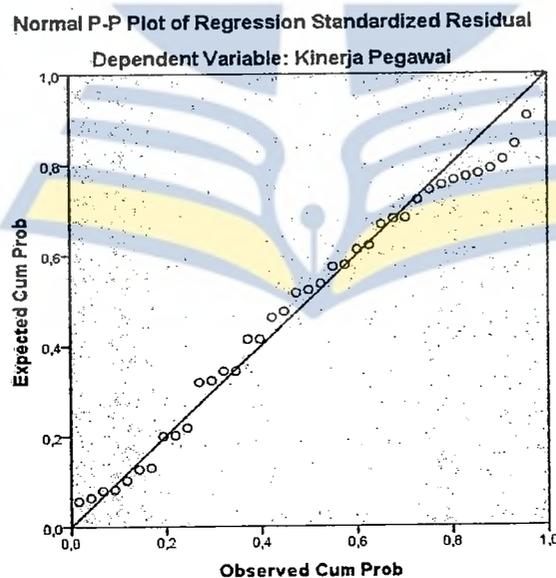
Variabel	Colinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi ( $X_1$ )	0,857	1,167
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,857	1,167

Sumber: data diolah 2017

Mengacu hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan, yang ditunjukkan pada Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai VIF dari variabel independen yang digunakan, yakni motivasi dan komitmen organisasi ialah sebesar 1,167. Nilai VIF yang diperoleh setiap variabel bebas dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

## 2. Asumsi Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal, yang pada penelitian ini dilakukan dengan dua metode yakni yang pertama dengan diagram p-plot dan yang kedua dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila dilakukan dengan diagram p-plot, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas ketika sebaran residual berada mendekati garis diagonal, apabila dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan ialah dengan memperhatikan nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 5% atau 0,05. Berikut hasil diagram p-plot:



Gambar 4.1 Diagram p-plot normalitas

Sumber: hasil output SPSS 20

Berdasarkan diagram yang ditunjukkan pada Gambar 4.1, dapat dijelaskan bahwa residual yang ditunjukkan berada mendekati garis diagonal. Sehingga dapat diterangkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas. Namun untuk memastikan hasil output p-plot tersebut, maka dilanjutkan dengan melakukan uji Kolmogorov – Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	0,106
Nilai Signifikansi	0,200

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,200. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

### 3. Asumsi Heterokedastisitas

Pengujian asumsi klasik berikutnya ialah pengujian heterokedastisitas, yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada penelitian ini, pengujian asumsi heterokedastisitas dilakukan dengan uji rank Spearman yang menggunakan ketentuan adalah tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan dari masing-masing variabel independen lebih besar dari nilai kritis yang

digunakan, yakni 5% atau 0,05. Berikut hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Rank Spearman

Variabel	Signifikansi
Motivasi ( $X_1$ )	0,206
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	0,361

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian dengan Rank Spearman yang ditunjukkan pada Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel motivasi dan komitmen organisasi lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,206 dan 0,361. Sehingga dapat diterangkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari heterokedastisitas.

#### 4. Asumsi Autokorelasi

Pengujian asumsi yang terakhir pada penelitian ini ialah pengujian autokorelasi, yang memiliki tujuan menguji tentang ada atau tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$  pada persamaan regresi linier. Pada penelitian ini pengujian asumsi autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*, dengan menggunakan kriteria, nilai Durbin Watson yang diperoleh berada diantara nilai  $4-du$  dan  $du$ . Berikut hasil pengujian Durbin Watson yang telah dilakukan, ditunjukkan pada Tabel 4.16:

Tabel 4.16 Hasil Uji *Durbin Watson*

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson	
	$du$	$4-du$
2,374	1,5969	2,4031

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil pengujian Durbin Watson yang ditunjukkan pada Tabel 4.16, diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh berada diantara nilai du dan nilai 4-du, yakni sebesar 2,374. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas autokorelasi.

Secara keseluruhan, mengacu pada hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi keempat asumsi klasik, yakni asumsi multikolinieritas, asumsi normalitas, asumsi heterokedastisitas, dan asumsi autokorelasi. Sehingga model dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya, yakni analisis hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

#### E. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah model regresi memenuhi setiap asumsi klasik, maka model regresi dapat dilakukan analisis lebih lanjut untuk dapat menjawab hipotesis penelitian yang telah diajukan melalui analisis regresi linier berganda. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	Std. Error	t-statistic	Sig.	Hasil
Constant					
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,398	0,970	0,410	0,684	Diterima Ditolak
Komitmen	0,748	0,244	3,063	0,004	
Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,090	0,182	0,495	0,623	

Sumber: data diolah 2017

Mengacu dari hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.17, maka dapat dibuat persamaan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,398 + 0,748X_1 + 0,090X_2$$

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.17 dan persamaan yang telah dibangun, diketahui bahwa nilai konstanta yang ditunjukkan ialah sebesar 0,398. Nilai ini menjelaskan bahwa ketika motivasi dan komitmen organisasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh atau memiliki nilai sama dengan nol, maka kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo bernilai positif, yakni sebesar 0,398. Sehingga dapat diterangkan bahwa meskipun motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo tidak berdampak pada kinerja, namun kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo sendiri menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dapat terjadi dikarenakan pengaruh dari faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

### **1. Analisis Koefisien Secara Parsial**

Setelah mengetahui hasil analisis regresi dan persamaan regresi yang telah dibangun, maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis koefisien secara parsial, yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen, yakni motivasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Analisis ini dilakukan dengan

menggunakan uji *t statistic*, dengan kriteria yang digunakan ialah membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai kritis. Ketika nilai signifikansi yang ditunjukkan kurang dari nilai kritis ( $\alpha=5\%$ ), maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel bebas yang digunakan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Namun apabila nilai signifikan yang diperoleh menunjukkan nilai yang lebih dari nilai kritis ( $\alpha=5\%$ ), maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil uraian mengenai pengaruh secara parsial masing-masing variabel penjelas yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengacu hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.17:

- a. Pada variabel motivasi, diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai koefisien sebesar 0,748. Nilai signifikansi yang dimiliki menunjukkan nilai yang kurang dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Apabila melihat nilai koefisien yang ditunjukkan, dapat dijelaskan bahwa pengaruh yang dimunculkan oleh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo ialah searah. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika terjadi peningkatan nilai

pada motivasi akan berdampak pada kinerja pegawai yang meningkat pula. Begitupun sebaliknya, ketika motivasi mengalami penurunan nilai akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis ini menerima hipotesis satu yang telah diajukan sebelumnya, bahwa secara parsial semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

- b. Pada variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,623 dan nilai koefisien sebesar 0,090. Nilai signifikansi yang dimiliki menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 5% atau 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menerangkan bahwa perubahan nilai yang terjadi pada komitmen organisasi tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil analisis ini menolak hipotesis kedua yang telah diajukan pada bagian sebelumnya, bahwa semakin meningkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

## **2. Analisis Koefisien Secara Simultan**

Setelah hasil analisis regresi linier telah diketahui, maka dapat dilakukan analisis koefisien secara simultan, yang bertujuan untuk

mengetahui pengaruh variabel independen, yang dalam penelitian ini, yakni motivasi dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan ialah menggunakan nilai signifikansi, yang kurang dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan yang telah dilakukan.

Tabel 4.18 Analisis Pengaruh secara Simultan

Fstatistic	Signifikansi
6,291	0,005

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.18, diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan ialah sebesar 0,005. Nilai signifikansi ini menunjukkan nilai yang kurang dari nilai kritis yang digunakan, yakni 5% atau 0,05. Sehingga dapat dijelaskan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menerangkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan, langkah selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan pengujian untuk mengetahui kekuatan variasi variabel independen yang digunakan dalam

menjelaskan variabel dependen, dengan melakukan analisis terhadap koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Nilai Koefisien Determinasi

Nilai R	Nilai R <sup>2</sup>
0,509	0,259

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.19, yakni sebesar 0,259, dapat dijelaskan bahwa kemampuan variasi variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini, yakni motivasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 25,9 persen, sedangkan sisanya, yakni sebesar 74,1 persen dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak terdapat dalam model penelitian.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Yahukimo

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, dimana pada variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,748 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004, menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang searah dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menerangkan bahwa motivasi yang semakin meningkat yang dimiliki oleh pegawai akan dapat berdampak pada kinerja yang lebih optimal yang mampu ditunjukkan oleh pegawai selama menjalankan kewajibannya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Yahukimo. Namun penurunan tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai juga dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diterangkan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa motivasi pegawai yang mengalami peningkatan dapat dipengaruhi oleh insentif yang diterima. Diterangkan oleh Sutrischastini & Riyanto (2015) bahwa insentif merupakan bentuk tambahan penghasilan yang diperoleh pegawai dengan memperhatikan kinerja. Semakin baik kinerja maka semakin besar insentif yang diberikan. Hal ini ternyata mampu mendorong motivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh insentif.

Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa pegawai yang dimiliki Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo cenderung merasa kurang termotivasi dengan gaji dan tunjangan yang diperoleh selama ini. Apabila hal ini berlangsung dalam jangka panjang, besar kemungkinan dapat menurunkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Sebagaimana yang dijelaskan oleh McClelland mengenai teori kebutuhan, bahwa pegawai membutuhkan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya selama menjalankan kewajiban (Thoah, 1999). Salah satu bentuk penghargaan yang dimaksud ialah melalui insentif ataupun

tunjangan, sehingga mampu mendorong motivasi kerja pegawai, khususnya pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo untuk bekerja lebih optimal.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Yahukimo**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dimana variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,090 dengan nilai signifikansi sebesar 0,623, menerangkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa perubahan komitmen yang dimiliki oleh pegawai selama menjadi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo tidak berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sumowo (2016) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut dijelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan wujud adanya saling kepercayaan antara pihak organisasi dengan pegawai, dengan tujuan mengurangi resiko terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang dapat berdampak kurang baik bagi organisasi yang bersangkutan.

Namun, apabila memperhatikan kondisi yang terdapat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, dapat dijelaskan melalui hasil analisis deskriptif bahwa secara kinerja yang

ditunjukkan oleh setiap pegawai bahwa berada kondisi kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan kemampuan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Selain itu, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo dalam menjalankan setiap proses kerja telah memiliki peraturan yang berlaku pada setiap bagian yang beroperasi, sehingga setiap pegawai yang mengisi bagian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo telah memiliki acuan kerja, sehingga kemungkinan penyelesaian kerja yang melenceng dapat diminimalisir. Kondisi ini kemudian memungkinkan, ketika pegawai tidak memiliki komitmen yang kuat selama bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo, akan tetap menunjukkan kinerja yang optimal, dikarenakan tuntutan kualitas kerja yang terdapat pada setiap aturan yang telah ditetapkan dalam Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Sehingga dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Yahukimo**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan menunjukkan nilai  $f$ -statistic sebesar 6.291 dengan nilai signifikansi 0.005, menjelaskan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan komitmen organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika pegawai mengalami penurunan motivasi dan komitmen secara bersamaan dapat berdampak pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Respatiningsih & Sudirjo (2015) yang menjelaskan bahwa secara bersama-sama perubahan yang terjadi pada motivasi dan komitmen yang dibangun oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dijelaskan bahwa ketika motivasi kerja pegawai dan komitmen yang dibangun oleh pegawai mengalami penurunan secara bersama, akan langsung berdampak pada kinerja dari pegawai yang bersangkutan secara langsung.

Namun apabila melihat hasil analisis terhadap koefisien determinasi, besar pengaruh yang ditimbulkan dari perubahan motivasi dan komitmen pegawai selama bekerja, merupakan pengaruh yang relatif kecil, yakni sebesar 25 persen. Hal ini menerangkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai, melainkan aspek lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai koefisien sebesar 0,748.
2. Komitmen Organisasi (X2) diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,623 dan nilai koefisien sebesar 0,090. Nilai signifikansi yang dimiliki menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 5% atau 0,05. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo.
3. Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Hasil ini di buktikan dengan nilai statistik uji-F sebesar 6.291 dengan nilai signifikansi 0.005.
4. Berdasarkan 3 butir kesimpulan maka hipotesis dapat diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat disajikan melalui penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bagi pihak kepegawaian atau HRD ataupun pimpinan Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo dapat menciptakan sebuah kondisi ataupun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk dapat memberikan kenyamanan bagi setiap pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai terutama pada sisi kedisiplinan waktu datang dan pulang kerja.

Terdapat perasaan yang kurang dari sisi pegawai mengenai gaji dan tunjangan yang diterima, sehingga pihak kepegawaian di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo dapat mencari alternatif solusi untuk mampu mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti penyediaan fasilitas kerja yang lebih mampu untuk mendukung proses kerja pegawai.

Bagi penelitian berikutnya, dapat melakukan penelitian pengembangan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo selain faktor motivasi dan komitmen organisasi, mengingat masih sebesar 25,9% kemampuan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan kinerja pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Yahukimo. Penelitian pengembangan yang dimaksud dapat mencakup variabel lain, seperti lingkungan kerja ataupun komunikasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brantas (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, Jamaes L, et.all (2006). *Organizational (behaviour, structure. process)*. Terjemahan Djakasih. Jakarta: Erlangga.
- Giffin, Ricky. W. (2004). *Manajemen Jilid 2*. Edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I.H. (2005). *Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Andi Offset.
- Hani, H. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. (2004). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich M.J. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. edisi Bahasa Indonesia Alih Bahasa; Vivin Andika dkk, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manulang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Reflika Aditama.
- Mangkuprawira, T.S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jackson J.H. (2000). *Human Resources Management*. New Jaesey: Prentice Hall.
- Mathis, R. L. dan J.H.J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku I, Salembat Empat.

- Mathis, R.L. dan J. J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan I, Edisi I. Graha Ilmu.
- Meyer and Allen (2009). *Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*, volume 78, No.4
- Nawawi, H.Hadiri (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurdiyantoro (2000). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organization*, Jilid 1. Ahli Bahasa Tim Indeks, PT. Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, ahli bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, PT Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, S. dan Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemah, Jakarta: Gramedia.
- Siagian, SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Soetjipto (2006). *Budaya Organisasi dan Penerapan di Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugiyono (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. 2000. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta CV, Cetakan ke-1
- Suhartono (2009). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta. Universitas Terbuka.
- Sumarsono, Sonny (2009). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoah, M. (2004). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi (2001). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grasindo Persada.

Peraturan Bupati Yahukimo, No. 32 Tahun 2006 tentang Uraian Tugas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.



## LAMPIRAN

### KUESIONER

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....  
 Pendidikan Terakhir : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Usia : ..... Tahun  
 Pekerjaan : .....  
 Pangkat/Golongan : .....  
 Jabatan : .....  
 Unit Kerja : .....  
 Lama Bekerja : ..... Tahun

#### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Bapak/Ibu diharapkan membaca terlebih dahulu masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
- b. Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- c. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Netral (N) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

#### III. PENGISIAN KUESIONER

##### MOTIVASI (X1)

No	PERTANYAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Gaji dan tunjangan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Saya senang melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tupoksi.					
3.	Dengan adanya jaminan hari tua membuat saya termotivasi untuk bekerja					
4.	Pegawai yang berprestasi dalam bekerja diberikan penghargaan.					
5.	Hubungan kerja diantara teman sekerja berjalan baik.					

## KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	PERTANYAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya bangga bekerja pada instansi ini.					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik karena merasa kebahagiaan hidup saya berada pada instansi ini.					
3.	Tidak ada kemungkinan untuk saya meninggalkan instansi ini.					
4.	Saya akan tetap bekerja pada instansi ini.					
5.	Saya mengarahkan seluruh potensi yang dimiliki, usaha untuk membantu kesuksesan pekerjaan .					

## KINERJA (Y)

No	PERTANYAAN	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan bekerjasama dengan rekan kerja.					
3.	Saya masuk dan pulang kantor sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan dan tepat waktu.					
5.	Saya mampu dan dapat bekerja dengan menggunakan fasilitas yang tersedia guna memperlancar pekerjaan.					

### Lampiran 1 : Hasil Analisis Deskriptif Profil Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMU sederajat	4	10,3	10,3	10,3
	Diploma 2	1	2,6	2,6	12,8
	Diploma 3	4	10,3	10,3	23,1
	S1	25	64,1	64,1	87,2
	S2	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	32	82,1	82,1	82,1
	Perempuan	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 tahun	4	10,3	10,3	10,3
	31-35 tahun	9	23,1	23,1	33,3
	36-40 tahun	11	28,2	28,2	61,5
	41-50 tahun	14	35,9	35,9	97,4
	> 50 tahun	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Pangkat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2A	2	5,1	5,1	5,1
	2C	2	5,1	5,1	10,3
	2D	2	5,1	5,1	15,4
	3A	1	2,6	2,6	17,9
	3B	10	25,6	25,6	43,6
	3C	7	17,9	17,9	61,5
	3D	9	23,1	23,1	84,6
	4A	5	12,8	12,8	97,4
	4B	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	15	38,5	38,5	38,5
	Bendahara	1	2,6	2,6	41,0
	Sekretaris	1	2,6	2,6	43,6
	Kabid	5	12,8	12,8	56,4
	Kassubid	12	30,8	30,8	87,2
	Kasubag	3	7,7	7,7	94,9
	Kepala Bappeda	1	2,6	2,6	97,4
	tanpa keterangan	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Lama Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 tahun	23	59,0	59,0	59,0
	11-20 tahun	13	33,3	33,3	92,3
	21-30 tahun	2	5,1	5,1	97,4
	31-40 tahun	1	2,6	2,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

## Lampiran II : Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

### • Variabel Motivasi

Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,72	3,92	4,21	4,28	4,26
Std. Error of Mean		,142	,085	,075	,082	,080
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,887	,532	,469	,510	,498
Minimum		2	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10,3	10,3	10,3
	3	10	25,6	25,6	35,9
	4	18	46,2	46,2	82,1
	5	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,9	17,9	17,9
	4	28	71,8	71,8	89,7
	5	4	10,3	10,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	29	74,4	74,4	76,9
	5	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	26	66,7	66,7	69,2
	5	12	30,8	30,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	27	69,2	69,2	71,8
	5	11	28,2	28,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

• **Variabel Komitmen Organisasi**

Statistics						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,95	3,67	3,28	3,33	4,18
Std. Error of Mean		,090	,118	,142	,148	,089
Median		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,560	,737	,887	,927	,556
Minimum		3	1	1	1	3
Maximum		5	5	5	5	5

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17,9	17,9	17,9
	4	27	69,2	69,2	87,2
	5	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	3	13	33,3	33,3	35,9
	4	22	56,4	56,4	92,3
	5	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	5	12,8	12,8	15,4
	3	18	46,2	46,2	61,5
	4	12	30,8	30,8	92,3
	5	3	7,7	7,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	7	17,9	17,9	20,5
	3	11	28,2	28,2	48,7
	4	18	46,2	46,2	94,9
	5	2	5,1	5,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
	4	26	66,7	66,7	74,4
	5	10	25,6	25,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

• Variabel Kinerja Pegawai

Statistics						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	39	39	39	39	39
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,05	3,92	3,26	3,51	4,15
Std. Error of Mean		,097	,134	,179	,168	,086
Median		4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,605	,839	1,117	1,048	,540
Minimum		2	2	1	1	3
Maximum		5	5	5	5	5

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,6	2,6	2,6
	3	3	7,7	7,7	10,3
	4	28	71,8	71,8	82,1
	5	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10,3	10,3	10,3
	3	3	7,7	7,7	17,9
	4	24	61,5	61,5	79,5
	5	8	20,5	20,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	12	30,8	30,8	33,3
	3	7	17,9	17,9	51,3
	4	14	35,9	35,9	87,2
	5	5	12,8	12,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,6	2,6	2,6
	2	6	15,4	15,4	17,9
	3	11	28,2	28,2	46,2
	4	14	35,9	35,9	82,1
	5	7	17,9	17,9	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7,7	7,7	7,7
	4	27	69,2	69,2	76,9
	5	9	23,1	23,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

### Lampiran III : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Variabel Motivasi

		Correlations					
		Motivasi	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
Motivasi	Pearson Correlation	1	,763**	,701**	,613**	,667**	,473**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,002
	N	39	39	39	39	39	39
X1.1	Pearson Correlation	,763**	1	,622**	,206	,297	-,011
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,208	,067	,949
	N	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	,701**	,622**	1	,170	,179	,176
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,300	,276	,285
	N	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	,613**	,206	,170	1	,522**	,332*
	Sig. (2-tailed)	,000	,208	,300		,001	,039
	N	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	,667**	,297	,179	,522**	1	,329*
	Sig. (2-tailed)	,000	,067	,276	,001		,041
	N	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	,473**	-,011	,176	,332*	,329*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,949	,285	,039	,041	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,636	5

• **Variabel Komitmen Organisasi**

Correlations							
		Komitmen Organisasi	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,545**	,740**	,813**	,802**	,462**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003
	N	39	39	39	39	39	39
X2.1	Pearson Correlation	,545**	1	,531**	,189	,135	,284
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,249	,412	,080
	N	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	,740**	,531**	1	,469**	,475**	,021
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,002	,897
	N	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	,813**	,189	,469**	1	,651**	,268
	Sig. (2-tailed)	,000	,249	,003		,000	,099
	N	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	,802**	,135	,475**	,651**	1	,238
	Sig. (2-tailed)	,000	,412	,002	,000		,144
	N	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	,462**	,284	,021	,268	,238	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,080	,897	,099	,144	
	N	39	39	39	39	39	39

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,719	5

• **Variabel Kinerja Pegawai**

		Correlations					
		Kinerja Pegawai	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,609**	,673**	,852**	,808**	,527**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001
	N	39	39	39	39	39	39
Y1.1	Pearson Correlation	,609**	1	,371*	,292	,456**	,217
	Sig. (2-tailed)	,000		,020	,072	,004	,185
	N	39	39	39	39	39	39
Y1.2	Pearson Correlation	,673**	,371*	1	,471**	,315	,201
	Sig. (2-tailed)	,000	,020		,003	,051	,220
	N	39	39	39	39	39	39
Y1.3	Pearson Correlation	,852**	,292	,471**	1	,626**	,413**
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,003		,000	,009
	N	39	39	39	39	39	39
Y1.4	Pearson Correlation	,808**	,456**	,315	,626**	1	,275
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,051	,000		,090
	N	39	39	39	39	39	39
Y1.5	Pearson Correlation	,527**	,217	,201	,413**	,275	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,185	,220	,009	,090	
	N	39	39	39	39	39	39

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

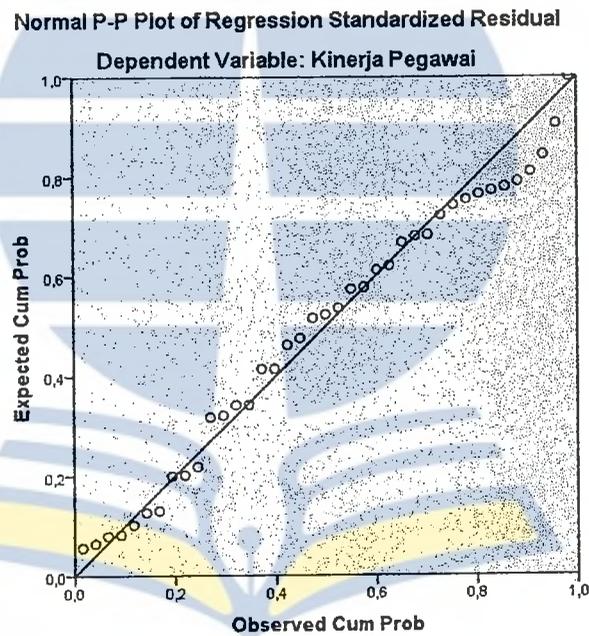
## Lampiran IV : Hasil Uji Asumsi Klasik

- **Asumsi Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,857	1,167
	Komitmen Organisasi	,857	1,167

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- **Asumsi Normalitas**



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51919406
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,058
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

• **Asumsi Heterokedastisitas**

Correlations					
			Motivasi	Komitmen Organisasi	abs_res
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,207	-,150
		Sig. (2-tailed)	.	,206	,361
		N	39	39	39
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,207	1,000	-,345*
		Sig. (2-tailed)	,206	.	,032
		N	39	39	39
	abs_res	Correlation Coefficient	-,150	-,345*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,361	,032	.
		N	39	39	39

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

- **Asumsi Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	2,374
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi	
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai	

### Lampiran V : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

- **Hasil Uji *F* statistic**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,580	2	1,790	6,291	,005 <sup>b</sup>
	Residual	10,243	36	,285		
	Total	13,824	38			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi						

- **Hasil Uji *t* statistic**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,398	,970		,410	,684
	Motivasi	,748	,244	,475	3,063	,004
	Komitmen Organisasi	,090	,182	,077	,495	,623
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

- **Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,509 <sup>a</sup>	,259	,218	,53342	,259	6,291	2	36	,005
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									