



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KOTA BIMA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

MARITA DIANSYAH

NIM. 530013253

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRACT

The Influence of Competence and Organizational Commitments on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable in the Education and Culture Office of Bima City

Marita Diansyah
maritadiansyah@gmail.com

Graduate Program
Open University

Measurement of employee performance in an organization is important, especially for employees of the Education and Culture Office of Bima City. Therefore, it is necessary to conduct the research aimed to analyzing the influence of competence and organizational commitment on employee performance with motivation, as an intervening variable at the Department of Education and Culture of Bima City. The study population was 55 Civil Servants at the Department of Education and Culture of Bima City as the research sample. Measurement of variables was carried out using a Likert scale. The analysis technique in this study is Multiple Linear Regression with a Path Analysis approach. The results showed that competence and motivation had a significant effect on employee performance, but the organizational commitment had no significant effect on employee performance. Motivation does not mediate the effect of competence on employee performance. From this study it can be interpreted that all the variables studied are significant, except that organizational commitment is not significant and the motivation function does not followed the role as a mediating factor. in other words, the Department of Education and Culture of Bima City, must improve employee performance by increasing employee competence by providing opportunities for employees to increase their education levels and involving employees in various education and training according to main duties and functions.

Keywords : Competence, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Marita Diansyah
maritadiansyah@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Pengukuran terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi merupakan hal penting, terutama pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Populasi penelitian ini adalah 55 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebagai sampel penelitian. Pengukuran variabel dilakukan dengan Skala Likert. Teknik analisis pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan pendekatan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian ini dapat diartikan semua variabel yang diteliti adalah signifikan, kecuali komitmen organisasi tidak signifikan dan tidak berperannya fungsi motivasi sebagai faktor mediasi. Dengan kata lain Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima harus meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan cara memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikannya serta mengikutsertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan sesuai tupoksinya.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :


Nama/NIM : Marita Diansyah / 530013253
Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 90% sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan **periksa**.

Mataram, 01 Mei 2020

Pembimbing II



Dr. Achmad Fauzi, SE, MM

Pembimbing I



Dr. Handry Sudiarta Athar, SE., MM
NIP. 19800412 200801 1 008

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima**” 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.

Kota Bima, 01 Mei 2020

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL

907E4AFF628811066

6000
ENAM RIBU RUPIAH


(Marita Diansyah)

NIM. 530013253

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Marita Diansyah
 NIM : 530013253
 Program Studi : Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

TAPM telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Senin / 22 Juni 2020
 Waktu : 14.30 – 16.00 WIB

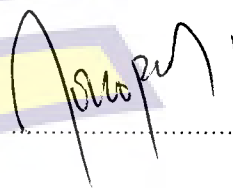
dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

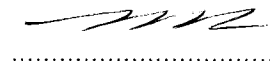
Ketua Komisi Penguji

Nama: Dr. Djoko Rahardjo, M. Hum



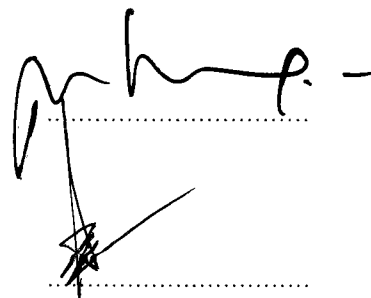
Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS., Dipl.Ing.,DEA



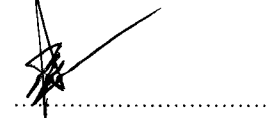
Pembimbing I

Nama: Dr. Handry Sudiarta Athar, SE.,MM



Pembimbing II

Nama: Dr. Achmad Fauzi, SE, MM



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Penyusun TAPM : Marita Diansyah

NIM : 530013253

Program Studi : Manajemen

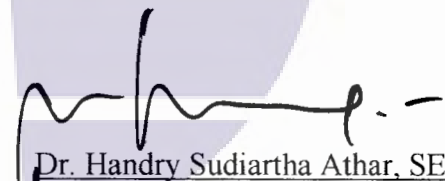
Hari / Tanggal : Senin / 22 Juni 2020

Menyetujui :


Rembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Achmad Fauzi, SE, MM


Dr. Handry Sudiarta Athar, SE.,MM
 NIP. 19800412 200801 1 008

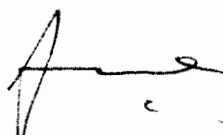
Penguji Ahli,


Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl.Ing,DEA
 NIP. 19550626 198003 1 002

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi





Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D.
 NIP. 19700918 200501 2 001

Prof. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.
 NIP. 19720824 200012 1 001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Marita Diansyah
NIM : 530013253
Program Studi : Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Bima / 25 Januari 1972

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 1 Penanae Bima tahun 1985
Lulus SMP di SMPN 1 Bima tahun 1988
Lulus SLTA di SMAN 1 Bima tahun 1991
Lulus S1 di STIKOM Surabaya tahun 1997

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 1999 Staf Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Bima
- Tahun 2004 Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Perkebunan Kabupaten Bima
- Tahun 2010 Staf Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima
- Tahun 2011 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima
- Tahun 2017 Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima
- Tahun 2019 Kepala Seksi Pengembangan SDM Dinas Pariwisata Kota Bima

Kota Bima, 01 Mei 2020

Marita Diansyah
NIM. 530013253

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis Panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, dan karunia serta hidayah-Nya sehingga penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

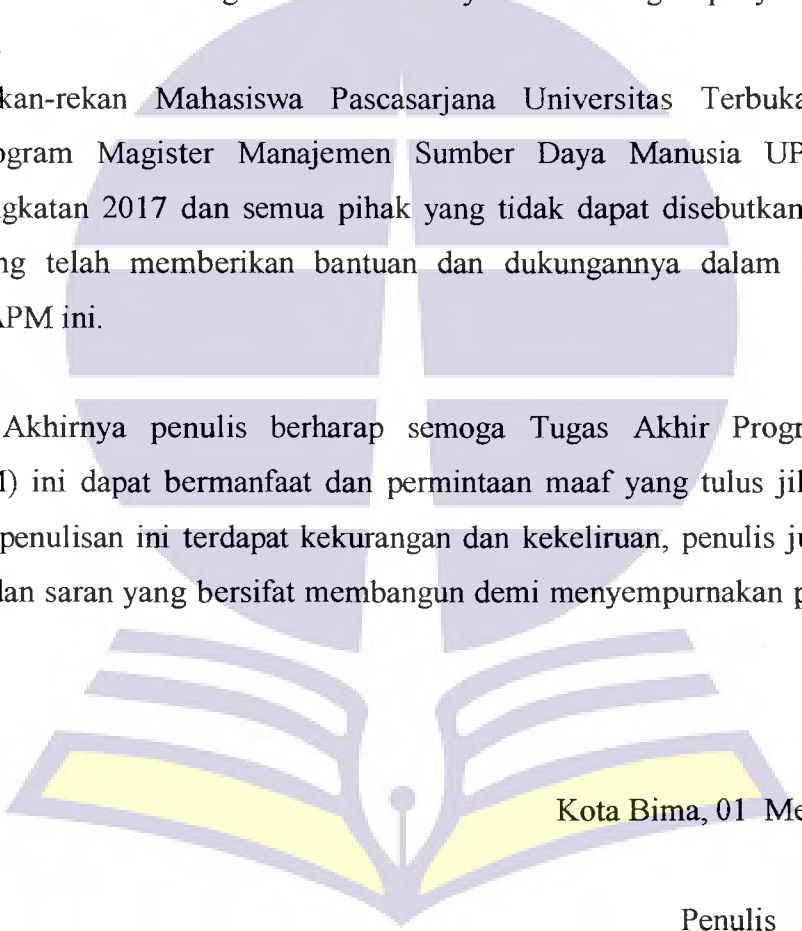
Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Terbuka. Adapun judul Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini adalah: **"Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima"**.

Dalam penyusunannya penulis menyadari bahwa Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini masih jauh dari kesempurnaan, hal tersebut dikarenakan terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun berkat bantuan, bimbingan, arahan serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan TAPM ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian studi ini, kepada :

1. Yang tercinta Ayahanda H.Abdul Hakim (Alm) dan Ibunda Hj. Marmah serta Ibu Mertua Hj. Hafsa termasuk kakak/adik/ipar saya yang selalu memberikan doa, motivasi, dukungan serta dorongan.
2. Suamiku tercinta Ilham, ST serta ketiga anakku tersayang yang merupakan bagian terpenting dalam hidup penulis M. Naufal Ramdhany, Shafira Humaira Khairunnisa, dan Annisa Sabrina Marsyaila yang senantiasa mendo'akan, memotivasi dan memberikan dukungan hingga terselesaikannya penulisan TAPM ini.
3. Dr. Handry Sudiarta Athar, SE.,MM selaku Pembimbing I dan Dr. Achmad Fauzi, SE, MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, mengarahkan serta memberi saran dan masukan dalam penulisan TAPM ini.
4. Prof. Dr. Ir. Musa Hubeis, MS, Dipl.Ing,DEA selaku Penguji Ahli yang telah mengarahkan serta memberi saran dan masukan dalam perbaikan TAPM ini.

5. Unsur Pimpinan, Pengelola, Dosen Pengajar dan seluruh staf pada Universitas Terbuka khususnya pihak UPBJJ-Mataram yang telah banyak membantu selama perkuliahan sampai dengan penyelesaian TAPM.
6. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, serta seluruh pegawainya yang telah berkenan mendukung dan berpartisipasi dalam rangka proses penelitian.
7. Kepala Dinas Pariwisata Kota Bima, serta seluruh pegawainya yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam rangka penyelesaian TAPM ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka, khususnya Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia UPBJJ-Mataram Angkatan 2017 dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian TAPM ini.

Akhirnya penulis berharap semoga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat bermanfaat dan permintaan maaf yang tulus jika seandainya dalam penulisan ini terdapat kekurangan dan kekeliruan, penulis juga menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini.



Kota Bima, 01 Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iii
Lembar Pernyataan	iv
Lembar Pengesahan	v
Lembar Persetujuan TAPM Pasca Ujian Sidang	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
1. Kompetensi	11
2. Komitmen Organisasi	18
3. Motivasi	23
4. Kinerja	27
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berpikir	39
D. Operasionalisasi Variabel	43
E. Hipotesis Penelitian	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel Penelitian	51
C. Instrumen Penelitian	51
D. Prosedur Pengumpulan Data	52
E. Metode Analisis Data	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	63
B. Hasil	70
C. Pembahasan	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

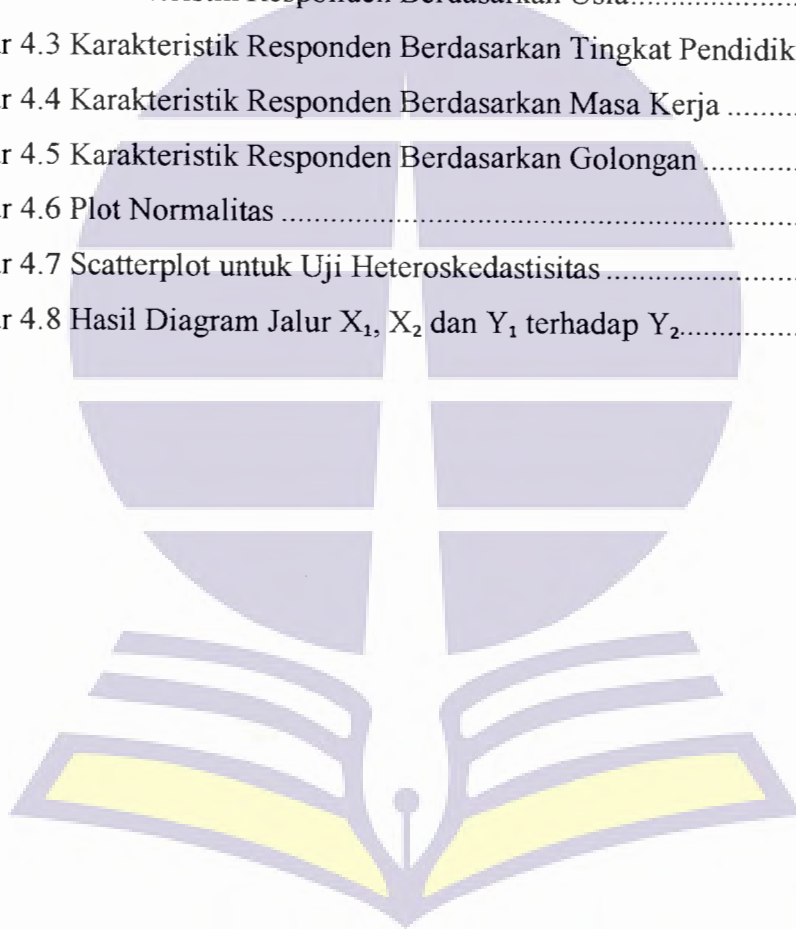
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
----------------------	----



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Kerangka Berpikir	43
Gambar 2.2 Model Hipotesis	48
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	59
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	69
Gambar 4.6 Plot Normalitas	75
Gambar 4.7 Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.8 Hasil Diagram Jalur X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2	84

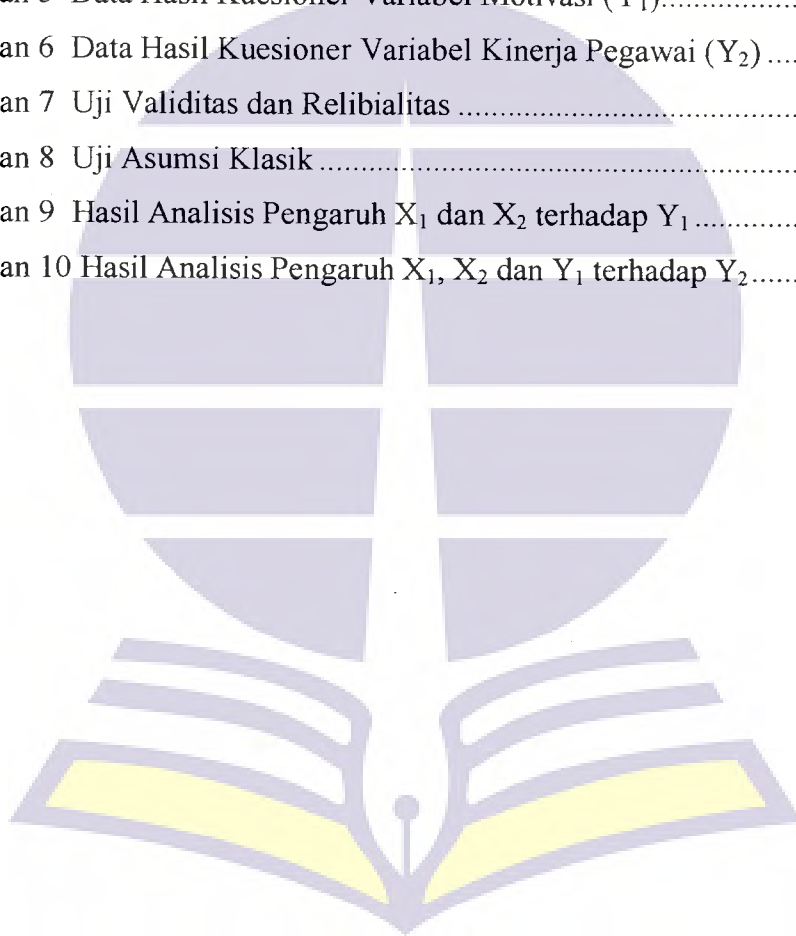


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Jumlah Lembaga Pendidikan, Pengajar dan Pengawas Sekolah yang menjadi Tanggung Jawab Dinas Dikbud Kota Bima	2
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2018	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	33
Tabel 2.2 Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Kompetensi	45
Tabel 2.4 Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi	46
Tabel 2.5 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	47
Tabel 2.6 Operasionalisasi Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 3.1 Skor Pengukuran Kuisisioner	52
Tabel 3.2 Kategori Kriteria Jawaban	55
Tabel 4.1 Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Kompetensi Pegawai (X_1).....	70
Tabel 4.2 Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (X_2).....	70
Tabel 4.3 Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (Y_1).....	71
Tabel 4.4 Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y_2).....	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinier.....	74
Tabel 4.8 Hasil Sub Struktur 1: X_1 dan X_2 terhadap Y_1	77
Tabel 4.9 Hasil Sub Struktur 2: X_1 , X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2	77
Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Analisis Jalur.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	97
Lampiran 2 Identitas Responden	102
Lampiran 3 Data Hasil Kuesioner Variabel Kompetensi (X_1).....	103
Lampiran 4 Data Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X_2)....	104
Lampiran 5 Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (Y_1).....	105
Lampiran 6 Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y_2)	107
Lampiran 7 Uji Validitas dan Relibialitas	108
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik	115
Lampiran 9 Hasil Analisis Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1	117
Lampiran 10 Hasil Analisis Pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2	119



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang mendukung jalannya suatu organisasi. SDM yang kompeten sangat diperlukan dalam rangka mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. SDM yang berkualitas juga akan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh SDM yang berkualitas.

Kinerja menggambarkan hasil usaha yang diperoleh pegawai, dilihat dari kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan kewajibannya. Kualitas, kuantitas, efisiensi, kemampuan, pengetahuan, standar profesional, ketepatan, penilaian, dan kreativitas dapat dijadikan dasar pengukuran kinerja (Mangkunegara, 2010:116). Kinerja menggambarkan keseluruhan proses kerja tidak hanya hasil akhir dari pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja memiliki kaitan erat dengan kepuasan konsumen, tujuan strategis organisasi, serta memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007: 7). Pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan agar pencapaian hasil kerja pegawai dapat diketahui dan dapat dievaluasi lebih lanjut.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Maka dari itu, atasan dalam organisasi perlu mengupayakan berbagai hal supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Pimpinan organisasi harus memotivasi pegawai supaya menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam berbagai

kondisi serta dengan tingkat kapasitas kerja yang tinggi agar pada akhirnya target yang ditentukan oleh organisasi dapat tercapai. Fenomena yang terjadi secara global, kinerja aparatur (PNS) masih sangat rendah. Hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berimbas pada kurangnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (<http://mediaindonesia.com>).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima merupakan Perangkat Daerah yang terdiri atas beberapa unit pelaksana. Berdasarkan hasil temuan mengungkapkan bahwa kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima masih rendah, hal ini dilihat dari kinerja guru masih belum optimal dan kinerja pengawas sekolah yang dinilai masih rendah karena belum memberikan motivasi bagi tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas pedagogiknya (<http://www.Bimakini.com/2017/02>).

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah melaksanakan tugas-tugas birokrasi, melayani, memfasilitasi kegiatan bidang pendidikan dan Kebudayaan. Data jumlah lembaga pendidikan dan pengajar serta pengawas sekolah yang menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Rekap Jumlah Lembaga Pendidikan, Pengajar dan Pengawas Sekolah yang menjadi Tanggung Jawab Dinas Dikbud Kota Bima

No	Jenis Lembaga Pendidikan	Jumlah Lembaga Pendidikan	Jumlah Pengajar	Jumlah Pengawas Sekolah
1.	TK/PAUD	109	636	3
2.	SD	79	2071	13
3.	SMP	21	1035	12
Total		209	3742	28

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, 2018

Tabel 1.1 menunjukkan tuntutan untuk bekerja secara efektif, efisiensi, dan professional bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima serta sebagai perangkat daerah yang berkomitmen tinggi guna memajukan organisasi. Kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima akan memberikan andil bagi kinerja organisasi dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima secara umum. Untuk kelancaran dan keberhasilan pembangunan serta penyelenggaraan Negara, PNS menjadi sumber daya yang memiliki peran strategis. Akan tetapi, saat ini pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima masih memiliki produktivitas kerja yang kurang.

Perlu dipahami bahwa organisasi tersusun dari pegawai-pegawai yang memiliki sifat dan karakteristik yang berbeda. Untuk mencapai tujuan organisasi, para pegawai harus memiliki rasa saling ketegantungan dalam proses kerjasama. Oleh karena itu, kompetensi, komitmen organisasi serta didukung oleh motivasi yang tinggi dibutuhkan dalam organisasi supaya dapat menggapai tujuan dan cita-cita organisasi yang diinginkan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebagai salah satu perangkat daerah memiliki kedudukan yang penting dalam upaya merealisasikan visi pembangunan khususnya di bidang pendidikan. Maka dari itu, setiap anggota organisasi dalam hal ini pegawai harus mempunyai kinerja yang bagus. Adapun data capaian kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2016 - 2018 dapat disajikan dalam tabel 1.2.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2018

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2016	CAPAIAN TAHUN 2017	CAPAIAN TAHUN 2018	
1	2	3	4	5	6	
Terwujudnya Pendidikan yang Berkualitas dan Merata	1 Meningkatnya Angka Partisipasi	1 APK anak Usia Dini	56,01	48,23	54,77	
		2 APM anak Usia Dini	56,00	48,22	54,22	
		3 Angka Partisipasi Kasar (APK)	SD/MI/Paket A	98,87	94,71	92,68
			SMP/MTS/Paket B	94,18	93,76	91,75
		4 Angka Partisipasi Murni (APM)	SD/MI/Paket A	98,87	94,71	92,68
			SMP/MTS/Paket B	94,17	93,76	91,76
	5 Rata-rata lama sekolah		10,45	11,00	10,45	
	6 Angka melek huruf		96,26	95,45	97,76	
	2 Meningkatnya mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	7 Rata Rata Nilai Ujian Nasional	SD/MI/Paket A	6,89	7,25	7,20
			SMP/MTS/Paket B	3,75	4,70	3,60
		8 Jumlah Siswa yang berprestasi OSN Tingkat Propinsi	SD/MI/Paket A	0	0	0
			SMP/MTS/Paket B	0	0	0
		9 Porsentase Jumlah Guru yang Nilai UKG 5,5	SD/MI	3,10	5,20	7,59
	SMP/MTS	6,50	12,60	18,00		
3 Meningkatnya kualitas Sarana dan Prasarana Pendidikan	10 Jumlah Sarana Pembelajaran Teknologi Informasi	SD/MI	10	40	53	
		SMP/MTS	9	10	11	
Terwujudnya Kebudayaan Maja Lao Dahu	4 Meningkatnya Apresiasi dan dukungan terhadap Pelestarian dan Pengembangan Budaya	11 Jumlah Penyelenggaraan Festival Seni dan Budaya	0	0	5	
		12 Jumlah Benda, Situs dan Kawasan Cagar Budaya yang dilestarikan	0	0	75	
		13 Jumlah Karya Budaya yang direvitalisasi dan diinventarisasi	0	0	25	
	5 Meningkatnya Implementasi nilai-nilai Budaya Maja Lao Dahu dan Nggusu Waru	14 Porsentase sekolah yang mengimplementasikan nilai Maja Lao Dahu dan Nggusu Waru dalam kurikulum Muatan Lokal		0	0	0

TUJUAN	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	CAPAIAN TAHUN 2016	CAPAIAN TAHUN 2017	CAPAIAN TAHUN 2018
1	2	3	4	5	6
		15 Porsentase siswa SD yang bisa membaca Al Qur'an dan mempraktekkan shalat dengan baik	0	0	50
		16 Jumlah sekolah yang melaksanakan kantin jujur dengan indek kejujuran diatas 70%	0	0	5

Sumber : Lakip Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2018

Tabel di atas menggambarkan beberapa indikator kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang sebagiannya mengalami penurunan. Beberapa indikator yang mengalami penurunan diantaranya : Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI/Paket A mengalami penurunan dari tahun 2017 ke 2018 sebesar 2,03%, SMP/MTs/Paket B mengalami penurunan sebesar 2,01%. Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI/Paket A mengalami penurunan sebesar 2,03%, SMP/MTs/ Paket B mengalami penurunan sebesar 2%. Disamping itu, Rata-Rata Nilai Ujian Nasional Jenjang SD/MI/Paket A mengalami penurunan dari tahun 2017 ke 2018 sebesar 0,05%, SMP/MTs/Paket B mengalami penurunan sebesar 1,10%. Penurunan di atas menggambarkan bahwa kinerja organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima selama 3 Tahun terakhir mengalami penurunan.

Penurunan kinerja organisasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu kemungkinan adalah akibat dari menurunnya kinerja anggota organisasi dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Berkaitan dengan penurunan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, salah satu aspek yang mungkin mempengaruhi adalah ketidaksesuaian kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, dan perilaku

pegawai dengan bidang tugas. Tabel 1.3 merupakan data kualifikasi pendidikan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan
Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah PNS (orang)
1.	Strata 3	1
2.	Strata 2	7
3.	Strata 1	31
4.	Diploma (D3)	1
5.	SLTA	15
Total		55

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima Tahun 2019

Tabel diatas menggambarkan tingkat pendidikan paling rendah pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima adalah tingkat pendidikan SLTA, di sisi lain mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan Strata 1. Seperti telah dipaparkan diatas, bahwa pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, dan salah satu aspek yang terkandung dalam kompetensi adalah keterampilan. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai menjadikan SDM mempunyai nilai yang tinggi dalam organisasi. Pada umumnya SDM bertanggung jawab dalam hal mengembangkan keterampilan tersebut. Pengembangan keterampilan dijadikan prioritas utama karena kemampuan SDM dalam menguasai berbagai keterampilan dalam bekerja akan mendukung perkembangan organisasi di masa yang akan datang.

Selain faktor kompetensi, komitmen organisasi juga mempunyai kontribusi yang besar dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Komitmen

organisasi menggambarkan seberapa besar keterlibatan pegawai dalam organisasi. Robbins dan Judge menjabarkan komitmen pegawai sebagai keadaan dimana seorang pegawai mendukung suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang mencapai tujuan pribadi dan kelompok yang telah ditentukan dengan membulatkan tekad dan bertanggung jawab. Dalam hal kinerja pegawai, komitmen memiliki peranan yang sangat penting. Komitmen menjadi dasar dan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Akan tetapi saat ini banyak pegawai yang kurang memberikan perhatian akan komitmen atau loyalitas dalam bekerja sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya dimana para anggota organisasi menunjukkan sikap loyal yang berlangsung terus menerus dengan menunjukkan kepedulian, mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan apapun.

Komitmen organisasi muncul melalui proses yang panjang dan bertahap. Ciri pribadi pegawai, pekerjaan dan pengalaman kerja yang dimilikinya menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai. Aspek – aspek komitmen berawal dari rasa percaya anggota terhadap organisasi dimana hal ini akan menumbuhkan rasa saling mendukung antar anggota sehingga para anggota dengan rela menyumbangkan waktu, tenaga, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi. Setelah itu, partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja dapat mendorong anggota untuk saling bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan

kerja. Pada akhirnya, kehadiran anggota yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan selalu disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan data yang telah diuraikan terlihat bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima saat ini masih rendah. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima”**. Dalam hal ini ditetapkan variabel independennya kompetensi dan komitmen organisasi, variabel dependennya kinerja pegawai serta variabel interveningnya motivasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, tampak bahwa kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi berperan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?
5. Apakah motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
4. Untuk menganalisis motivasi yang memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
5. Untuk menganalisis motivasi yang memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis, praktis, maupun kebijakan. Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Aspek Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan menambah wawasan mengenai konsep kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja. Lebih lanjut, kajian ilmiah dalam penelitian ini dapat dijadikan

sumber referensi bagi studi-studi selanjutnya dalam kajian yang lebih luas lagi.

- b. Hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam bidang Manajemen SDM dan sarana untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengembangan penelitian terkait kompetensi, komitmen, motivasi dan kinerja baik aspek pendidikan, organisasi bisnis dan organisasi non bisnis.
- c. Memberikan kontribusi secara akademis terutama dalam pengembangan konsep dibidang Manajemen SDM, khususnya kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai.

2. Aspek Praktis

- a. Hasil penelitian dapat bermanfaat dan menjadi petunjuk serta bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Dikbud Kota Bima untuk membuat kebijakan pengembangan manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.
- b. Hasil penelitian memberikan kontribusi pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Dikbud Kota Bima, sebagai upaya untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik, transparan dan bertanggung jawab.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan, baik sebagai tambahan pengetahuan maupun sebagai bahan informasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti mampu, cakap, atau terampil sehingga kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan, kecakapan, atau keterampilan. Kompetensi terkait dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimilikinya (Alwi, 2001).

Spencer (dalam Moehariono 2014:5) mengungkapkan bahwa kompetensi menggambarkan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan dengan efektivitas pekerjaan atau kriteria yang telah ditentukan sebagai acuan. Kompetensi menurut Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti, 2011:126) merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung dan dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (Sudarmanto, 2009:47) menjelaskan bahwa kinerja pekerjaan seorang pegawai dipengaruhi oleh kompetensi yang dimilikinya, dimana kompetensi tersebut dapat berupa karakteristik pribadi, pengetahuan, keahlian, serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kemampuan seorang pegawai untuk menguasai tugas yang dimilikinya, keterampilan dalam melaksanakan tugas, sikap serta

apresiasinya juga dapat disebut sebagai kompetensi. Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) kompetensi sebagai suatu kemampuan dalam menjalankan tugas harus didukung oleh sikap kerja yang baik serta dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang mengakibatkan seseorang mampu untuk memprediksi keadaan disekitarnya baik dalam suatu pekerjaan ataupun situasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu Keyakinan dan Nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Seseorang yang percaya bahwa mereka tidak kreatif tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru melakukan sesuatu. Sebaliknya, seseorang yang berpikir bahwa dirinya kreatif akan selalu berusaha untuk mencari cara yang berbeda untuk melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Sama halnya dengan keyakinan, keterampilan juga berperan penting dalam kompetensi. Misalnya, keterampilan dalam mengungkapkan pendapat di depan umum. Keterampilan ini dapat menunjukkan kompetensi yang dimiliki seseorang dan keterampilan dapat dipelajari, dipraktikkan, serta diperbaiki agar menjadi lebih baik.

3) Pengalaman

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kompetensi adalah pengalaman. Seseorang yang berada dalam organisasi dan memiliki pengalaman menyelesaikan masalah, berkomunikasi dengan orang banyak, serta pengalaman mengorganisasi sekelompok orang akan memiliki kompetensi untuk memahami dinamika dalam berorganisasi.

4) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian seseorang adalah sesuatu yang melekat dalam diri seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah sesuai dengan keadaan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan stimulus yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Motivasi dapat diberikan oleh atasan kepada bawahan dengan mengapresiasi dan memberikan pengakuan atas hasil pekerjaan bawahan.

6) Isu Emosional

Perasaan malu, takut membuat kesalahan, merasa tidak disukai merupakan hambatan emosional yang dapat membatasi perkembangan

kompetensi seseorang. Kemampuan penyelesaian konflik dan komunikasi seorang manajer dapat dipengaruhi oleh perasaan tentang kewenangan yang dimilikinya.

7) Kemampuan Intelektual

Pengalaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Pengalaman harus didukung oleh kemampuan intelektual berupa pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Pengalaman yang disertai kemampuan intelektual akan meningkatkan kompetensi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut : a) rekrutmen dan seleksi karyawan dimana organisasi mempertimbangkan siapa dan dimana seseorang akan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya; b) pemberian penghargaan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai; c) Kompetensi dalam memberikan inisiatif, motivasi serta memberdayakan orang lain dipengaruhi oleh praktik pengambilan keputusan dalam organisasi; d) semua kompetensi berhubungan dengan filosofi, visi, misi dan nilai-nilai organisasi; e) banyaknya kompetensi yang diharapkan dari seseorang dapat tergambarkan melalui kebiasaan dan prosedur dalam organisasi; f) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menunjukkan kepada pegawai terkait kompetensi dalam pembangunan

berkelanjutan; dan g) Kompetensi kepemimpinan dipengaruhi pengembangan pimpinan melalui proses organisasional.

c. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi telah diterapkan dalam berbagai aspek manajemen SDM. Ruky (dalam Sutrisno, 2010:2008), mengungkapkan bahwa konsep kompetensi digunakan oleh banyak organisasi karena alasan-alasan berikut ini:

1) Penentuan standar kerja dan tujuan yang akan dicapai

Dalam pengambilan keputusan terkait SDM diperlukan dasar yang tepat agar keputusan yang diambil dapat bersifat objektif. Model kompetensi dapat membantu dalam pemetaan karakteristik pegawai yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan serta pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai tersebut. Selain itu, model kompetensi juga dapat menggambarkan perilaku yang sesuai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

2) Rekrutmen dan Seleksi Pegawai

Model kompetensi dapat digunakan sebagai standar penentuan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Penentuan kualifikasi ini dapat menghemat waktu dan biaya terkait rekrutmen pegawai.

3) Memaksimalkan produktivitas.

Pegawai dituntut untuk mampu bekerja maksimal meskipun dalam organisasi yang ramping dimana pegawai harus mampu bekerja baik secara vertical maupun horizontal. Maka dari itu, diperlukan pegawai

yang memiliki kompetensi sehingga dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi

4) Pengembangan sistem remunerasi.

Dengan konsep kompetensi dapat ditentukan perilaku pegawai yang diharapkan oleh organisasi sehingga dapat dirumuskan kebijakan remunerasi yang sesuai dan transparan.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Kebutuhan organisasi selalu berubah seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, keterampilan yang diperlukan juga selalu berubah. Keterampilan yang diperlukan tersebut dapat ditetapkan dengan menggunakan konsep kompetensi.

6) Kesesuaian perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Dengan adanya model kompetensi, organisasi dapat menyampaikan perilaku kerja yang diharapkan dari pegawai serta nilai-nilai organisasi yang harus diperhatikan oleh pegawai.

d. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) menerangkan bahwa konsep kompetensi terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut ;

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Seorang pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan atau kemampuan kognitif yang dapat digunakan dalam proses pembelajaran dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2) Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman dalam hal ini adalah kedalaman kemampuan kognitif dan afeksi pegawai. Dalam pembelajarannya, pegawai juga harus memahami secara efektif dan efisien terkait dengan karakteristik dan kondisi organisasi.

3) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyeleksi metode kerja yang sesuai serta paling efektif dan efisien untuk mencapai hasil maksimal.

4) Nilai (*value*)

Nilai merupakan standar perilaku yang diyakini oleh seseorang dan melekat pada dirinya secara psikologi.

5) Sikap (*attitude*)

Sikap menggambarkan reaksi dan perasaan pegawai terhadap rangsangan dari luar seperti kondisi keuangan organisasi, apresiasi terhadap kinerja pegawai, dan lain-lain.

6) Minat (*interest*)

Minat merupakan kecenderungan yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu seperti tugas-tugas khusus.

Untuk mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Teori Gordon, peneliti hanya mengambil tiga indikator yang menjadi fokus utama penelitian, yaitu: Pengetahuan (*knowledge*), Kemampuan (*skill*) dan Sikap (*attitude*).

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan keterlibatan seseorang baik secara fisik maupun psikologi untuk mencapai tujuan organisasi serta menjalankan nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan melalui keberpihakan dan loyalitas terhadap organisasi. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang pegawai ditunjukkan dengan keberpihakan pegawai terhadap organisasi beserta tujuan-tujuan organisasi tersebut dan keinginan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selanjutnya Mathis dan Jackson (Sopiah 2008:155) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai derajat di mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan berusaha tetap tinggal dalam organisasi”.

Komitmen anggota organisasi dalam hal ini pegawai terhadap organisasi akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut karena komitmen pegawai terhadap organisasi akan terlihat dalam aktivitas-aktivitas pegawai dalam organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan membentuk karakteristik pegawai tersebut dimana pegawai memiliki keteguhan terhadap nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi, memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi serta bertahan sebagai anggota organisasi (Allen dan Meyer dalam Mamiq, 2010).

Dari beberapa definisi tersebut sehingga dapat diambil satu kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis

pegawai pada organisasi berupa adanya rasa percaya dan mau menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, berusaha sekuat tenaga demi tercapainya tujuan organisasi, serta berkeinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday et.al. (dalam Sumiharja, 2010) mengemukakan bahwa:

Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama yang menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Pada fase awal (*initial commitment*), faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada tahap ini adalah: karakteristik individu, harapan-harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Fase kedua adalah *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal tentang bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dengan teman sejawat dan pimpinan. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi. Fase ketiga disebut *commitment during later career*. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama bekerja.

Pada awal masuk kerja seorang pegawai kadang-kadang kurang memiliki komitmen organisasi, tapi setelah bekerja dan mendapatkan kepuasan karena mendapatkan imbalan yang sesuai dan banyak hal menarik lainnya sehingga memupuk berkembangnya komitmen organisasi. Namun jika setelah bekerja dia mendapatkan sebaliknya, misalnya

fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka komitmen organisasional menjadi makin luntur atau bahkan tempat bekerjanya dijelek-jelekan sehingga dapat menimbulkan kerawanan sosial dalam organisasi kerja, hal itu dapat menimbulkan mogok kerja, demonstrasi, pengunduran diri dan sebagainya.

Menurut Dewi (2008:132) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Pendapatan financial individu. Pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang ditanggung akan bekerja dengan baik dan tidak berkeinginan untuk keluar dari organisasi.
- 2) Pendapatan finansial dari kelompok kerja. Adanya kompensasi dari kelompok kerja akan membuat pegawai merasa adanya apresiasi yang sesuai dari organisasi atas kerja keras yang dilakukannya.
- 3) Persyaratan fisik pekerjaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang buruk akan membuat pegawai tidak nyaman dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.
- 4) Otonomi. Ialah keadaan dimana organisasi memberikan kebebasan dalam bekerja. Hal ini dapat membuat pegawai menjadi lebih bebas berekspresi dan bertanggung jawab karena telah diberikan kepercayaan oleh organisasi sehingga pada akhirnya komitmen kerja yang dimiliki pegawai akan semakin kuat.

- 5) Status Pekerjaan. Posisi status suatu pekerjaan dalam lingkungan sosial akan mempengaruhi komitmen organisasi, dimana pekerjaan yang prestise akan semakin meningkatkan martabat pegawainya.
- 6) Variasi keterampilan, yaitu tuntutan akan keterampilan yang beragam yang dapat digunakan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 7) Aktualisasi diri. Organisasi yang memberikan peluang bagi pegawainya untuk menumbuhkan dan mengembangkan semua potensi yang dimiliki akan memberikan kepuasan kepada pegawai.
- 8) Kesempatan berasosiasi. Ialah peluang yang diberikan organisasi untuk menciptakan dan mengembangkan hubungan sosial antar anggota organisasi baik antar pegawai, pegawai dengan pimpinan, maupun dengan orang di luar organisasi.
- 9) Status simbol. Merupakan semua yang dimiliki oleh organisasi yang menimbulkan perasaan bangga pada diri setiap pegawai yang berada dalam organisasi.
- 10) Durasi kerja. Yaitu pengaturan durasi kerja pegawai yang memungkinkan pegawai untuk bekerja maksimal namun juga tidak berlebihan hingga mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun mental.
- 11) Penghargaan. Yaitu kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk memperoleh pengakuan dan penghargaan atas kerja keras yang telah diupayakannya.
- 12) Tantangan. Pekerjaan yang menantang akan menarik pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan rasa tanggung jawab atas

pekerjaan.

- 13) Keselamatan kerja. Organisasi memberikan kepastian kepada pegawai bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menjalankannya.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Thoha 2010:157) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki beberapa dimensi oleh karenanya terdapat tiga komponen yang dapat mendorong tumbuhnya komitmen. Uraian tiga dimensi tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) yaitu keterlibatan emosi pegawai terhadap organisasi dimana keikutsertaan dalam organisasi menjadi pengalaman yang menyenangkan. Hal ini tampak pada sikap dan pernyataan karyawan yang merasa senang menghabiskan sisa karir di organisasi dan merasakan bahwa masalah di organisasi adalah bagian dari masalahnya juga.
- 2) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang terlibat karena adanya pengeluaran akibat mundurnya pegawai dari organisasi. Pada saat pegawai berinvestasi maka pada saat itu komitmen berkesinambungan berkembang. Komitmen ini dapat dilihat dari sikap dan pernyataan karyawan bahwa ia tetap bertahan menjadi anggota organisasi karena sesuai dengan kebutuhannya saat ini dan belum ada pilihan lain yang lebih menguntungkan sehingga berat untuk meninggalkan organisasi.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Komitmen ini menggambarkan pegawai yang mengikutsertakan perasaan dalam bekerja. Komitmen normatif berkembang karena adanya doktrin akan nilai-nilai normatif dalam organisasi. Hal ini tergambar dari sikap pegawai yang enggan berpindah organisasi karena adanya perasaan melanggar etik jika berbuat seperti itu..

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam sebuah organisasi, motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi para pegawai atau karyawan. Motivasi seseorang dapat berbeda-beda tergantung di mana ia bekerja. Motivasi seorang karyawan dengan seorang pegawai tidak dapat disamakan. Oleh sebab itu dibutuhkan rumusan khusus untuk menentukan motivasi seorang pegawai negeri. Menurut James dalam Mas'ud (2009:266) Motivasi Pegawai Negeri (*Public Service*) terdiri dari tugas warga negara, pengorbanan (pengabdian), mengutamakan kepentingan publik, perasaan kasihan, keadilan sosial, dan ketertarikan pada pembuatan kebijakan.

Motivasi mengandung arti suatu sikap seorang pimpinan atau pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Jika mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tapi sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Yang dimaksud situasi kerja adalah hubungan kerja, iklim kerja,

fasilitas kerja, kondisi kerja, kebijakan kerja dan pola kepemimpinan kerja (Davis dalam Mangkunegara, 2010:67).

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan bagi seorang pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Kekuatan atau dorongan yang tumbuh dari seorang pegawai akan dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuannya. Menurut Ivancevich dkk (2006:144), motivasi dapat dibentuk oleh minimal tiga komponen yaitu arah, intensitas dan ketekunan. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (2008:224) yang mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu dalam rangka mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:141), motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersemangat dan giat bekerja untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian *reward* atau *punishment* oleh atasan kepada bawahan (Notoatmodjo, 2009). Hal ini berarti motivasi terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif yaitu pemberian *reward* atau penghargaan oleh atasan kepada bawahan atas hasil kerjanya yang memuaskan. Sedangkan motivasi negatif adalah pemberian *punishment* atau hukuman kepada bawahan yang memiliki hasil kerja yang buruk. Rasa takut akan adanya hukuman mendorong bawahan untuk dapat meningkatkan semangat kerjanya kembali.

b. Teori Kebutuhan Maslow

Teori Kebutuhan Maslow merupakan suatu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang telah banyak mendapat perhatian pada masa lalu. Pada teori ini Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima secara berurutan, terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Gibson dkk, 2008:189-190). Kelima kebutuhan tersebut, akan diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti kebutuhan akan sandang dan pangan.
- 2) Kebutuhan Keamanan dan keselamatan. Saat kebutuhan fisiologis telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan keamanan dan keselamatan. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- 3) Kebutuhan akan rasa memiliki dan dicintai. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- 4) Kebutuhan Penghargaan. Yaitu kebutuhan dimana seseorang menginginkan untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang diraihinya serta diakui kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri. Yaitu kebutuhan seseorang untuk menunjukkan dan mengembangkan potensi diri yang dimilikinya. Orang yang memiliki kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi cenderung menyukai tugas-tugas yang penuh tantangan dan dapat mengeksplorasi kemampuan dan keahliannya.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori motivasi menurut Teori Kebutuhan McClelland (1962) dalam Sedarmayanti (2007: 236-237) berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Prestasi (*Need for Achievement*) yaitu kebutuhan seseorang untuk menjadi lebih unggul dan mencapai kesuksesan.
- b. Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*) yaitu kebutuhan seseorang atas kemampuan mengubah perilaku orang lain menjadi tidak seperti perilaku orang tersebut pada biasanya
- c. Kebutuhan Pertalian (*Need for Affiliation*) yaitu kebutuhan membangun pertalian atau hubungan dengan orang lain.

Penelitian ini mengukur tingkat motivasi pegawai menggunakan pendekatan Teori Kebutuhan McClelland sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (2007:236-237) yang terdiri dari tiga tingkat kebutuhan, yaitu *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja pegawai menggambarkan kapasitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada periode waktu tertentu. Amirullah (2015:231) mendefinisikan “kinerja sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus”. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan:

“kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya”.

Kinerja sering juga disebut dengan prestasi kerja. Hasibuan (2009:94) menjelaskan:

“prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Karakteristik pegawai dengan kinerja yang tinggi antara lain: 1) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi; 2) berani mengambil dan menanggung resiko; 3) memiliki tujuan yang realistis; 4) memiliki rencana kerja dan merealisasikannya dengan maksimal; 5) menggunakan umpan balik yang nyata pada kegiatan kerja yang dilakukan; dan 6) mencari

peluang dalam merealisasikan rencana yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2009:68).

Berdasarkan definisi-definisi yang disampaikan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja adalah capaian kerja seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas yang dimilikinya sesuai dengan standard kerja yang telah ditentukan.

b. Penilaian Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012: 231) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses penilaian dan evaluasi hasil kerja pegawai yang dilaksanakan oleh organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian dijalankan melalui cara membandingkan standard kerja yang ditentukan oleh organisasi dengan hasil kerja pegawai. Apabila hasil kerja pegawai sesuai atau melebihi target yang telah ditentukan maka kinerja pegawai dapat dikatakan baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja kurang dari target yang telah ditentukan maka kinerja pegawai termasuk dalam kategori rendah.

Rivai (2011: 563) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat baik bagi pegawai yang dinilai, penilai, maupun organisasi. Untuk pegawai yang dinilai, penilaian kinerja dapat menambah motivasi dan kepuasan kerja, memberikan kejelasan tentang standard hasil

yang diharapkan oleh organisasi, memberikan kesempatan untuk berkomunikasi secara vertikal dan meningkatkan pemahaman atas nilai pribadi.

Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi penilai dan sarana untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai. Selain itu, penilaian kinerja juga memberikan kesempatan kepada penilai untuk mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai sehingga dapat membuka kesempatan untuk melakukan rotasi pegawai.

Selain bermanfaat untuk pegawai yang dinilai dan penilai, penilaian kinerja juga memiliki manfaat untuk organisasi yaitu dapat dijadikan dasar dalam memperbaiki seluruh simpul bagian-bagian yang terdapat dalam organisasi. Penilaian kinerja juga bermanfaat untuk memotivasi pegawai secara keseluruhan dan meningkatkan kualitas komunikasi dalam organisasi serta meningkatkan pandangan terkait tugas yang diemban oleh setiap pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2010:13).

1). Faktor Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan potensi atau IQ dan kemampuan reality yaitu *Knowledge* dan *skill* yang dimiliki pegawai. Pegawai dengan IQ rata-rata jika didukung oleh pendidikan yang sepadan dengan jabatannya dan mahir menjalankan tugas hariannya akan meraih

hasil kerja yang diharapkan dengan lebih mudah. Maka dari itu, penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya sangatlah penting.

2). Faktor Motivasi

Sikap pegawai dalam mengatasi berbagai situasi kerja yang terjadi dapat membentuk motivasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai secara terarah untuk meraih target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sikap mental seorang pegawai menggambarkan keadaan mental yang menggerakkan diri pegawai untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Hal ini berarti seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

d. Kegunaan Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa prestasi kerja memiliki beberapa kegunaan antara lain sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait penentuan prestasi, pemberian balas jasa, serta pemberhentian pegawai;
- 2) Untuk mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya;
- 3) Untuk mengetahui kekurangan pegawai sehingga dapat ditentukan langkah-langkah untuk meningkatkannya;

- 4) Sebagai dasar untuk perbaikan dan pengembangan potensi pegawai; dan
- 5) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

e. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Mathis dan Jackson (2009) menunjukkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

1). Kuantitas *output*

Dalam hal ini kuantitas kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan karyawan dengan mempertimbangkan tugas-tugas regular, tetapi juga berapa cepat ia menyelesaikan tugas ekstra atau mendesak.

2). Kualitas output

Kualitas output tergambar dari ketelitian, keterampilan, ketepatan, dan kerapian dalam bekerja. Pegawai yang bekerja secara tepat dan teliti menunjukkan bahwa pekerjaan dikerjakan dengan baik tanpa ada kesalahan. Hal ini apabila didukung oleh keterampilan dan hasil kerja yang rapi maka akan menghasilkan output yang berkualitas dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat baik.

3). Jangka waktu output

Jangka waktu output juga dapat menunjukkan kinerja pegawai. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan dalam jangka waktu yang lebih singkat maka dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki kinerja yang baik.

4). Tingkat Kehadiran kerja

Kehadiran pegawai juga dapat menunjukkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tinggi menunjukkan rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dan dapat diartikan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah berarti kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki kinerja yang buruk.

5). Sikap kooperatif

Sikap kooperatif menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengatasi segala dinamika yang terjadi dalam organisasi seperti perubahan jenis pekerjaan yang ditangani serta penggantian anggota tim dalam pekerjaan.

Teori mengenai indikator kinerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2010:18) yang menyatakan bahwa "Aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif". Adapun aspek kuantitatif meliputi hal-hal seperti proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan kemampuan mengevaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermaksud untuk mengungkapkan penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang relevan dengan tema penelitian ini. Penelitian terdahulu juga sebagai dasar membangun hipotesis penelitian karena kegiatan penelitian merupakan cara berpikir ilmiah dengan menggabungkan dua pendekatan teoritis (konsep dan teori) dan empiris (penelitian terdahulu yang relevan). Berikut hasil penelitian terdahulu yang dimuat dalam jurnal internasional dan nasional.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	KESIMPULAN
1	Darso, 2016	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen	Penelitian Kuantitatif. Data diperoleh dari Metode Survey dengan Kuesioner sebagai instrument utamanya yang didistribusikan ke 40 orang pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
2	Flavia Reva Noel, Joyce Lopian dan Merinda Pandowo, 2017	The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi)	Penelitian Analisis Regresi Berganda . Data terkumpul melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 55 responden	Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai
3	Dwi Hastuti,	Pengaruh Motivasi,	Regresi Linear Berganda dan	Hasil Penelitian ini adalah Motivasi, Kompetensi dan

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	KESIMPULAN
	2018	Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal	Analisis Path. Data terkumpul melalui kuisioner yang dibagikan kepada 96 responden.	komitmen berpengaruh terhadap kinerja, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja. Tidak ada pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening.
4	Dhian Karunia, 2017	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang	Penelitian Analisis Regresi Berganda. Data terkumpul kuesioner dengan sampel 78 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
5	Deddy Pandaleke, 2016	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)	Teknik analisis adalah Regresi Linear Berganda. Data terkumpul melalui kuesioner yang dibagikan kepada 31 orang pegawai	Hasil penelitian menunjukkan variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai. variabel Kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
6	M. Achiyat Winata, Lalu Hamdani	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan	Teknik analisa yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	KESIMPULAN
	Husnan, dan Jhoko Suprayetno, 2015	Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Barat	Data terkumpul melalui kuesioner yang dibagikan kepada 155 orang pegawai	Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
7	Suhastra, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima	Teknik analisa yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Data terkumpul melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 orang pegawai	1. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh parsial yang positif dan signifikan thd Kinerja. 2. Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan signifikan thd Kinerja.
8	Jonathan B. Warongan, Greis M. Sendow, dan Imelda W. Ogi, 2014	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo	Teknik Analisa data regresi linear berganda. Populasi adalah seluruh karyawan PT. PLN, dan sampel berjumlah 63 karyawan	secara simultan Kompetensi, Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Yudi Supiyanto, 2015	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja	Metode Penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi seluruh karyawan KSP di Kabupaten Tuban sebanyak	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	KESIMPULAN
			159 orang.	berpengaruh terhadap kinerja karyawan
10	Edy Sujana, 2012	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)	Metode penelitian ini adalah penelitian <i>survey</i> .	Penelitian ini menemukan bahwa kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
11	Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow, 2016	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)	teknik Analisis data regresi linier berganda.	Secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12	Untung Subagyo, Mi yasto, dan Idris, 2014	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap	Penelitian ini merupakan <i>explanatory research</i> dengan pendekatan kausalitas. jumlah sampel	Menemukan pengaruh positif signifikan dari Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kompetensi, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

NO	PENELITI	JUDUL	METODE	KESIMPULAN
		Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah)	sebanyak 105 responden	
13	Steward V.Hoke, Bernhard Tewal, dan Jacky S.B. Sumaraw (2018)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara.	Penelitian ini adalah kuantitatif dan Teknik analisis data adalah regresi linear berganda. Populasi penelitian sebanyak 50 orang dan jumlah ini menjadi sampel penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1. Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 3. Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
14	Melda Wasahua, 2018	Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XII Maluku dan Maluku Utara Di Kota Ambon	Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif analitik. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey	1. Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi secara Parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Dosen 2. Kompetensi, Komitmen, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dosen

Berikut ini disajikan ringkasan penelitian terdahulu sebagai tinjauan empiris yang melatarbelakangi model konsep penelitian pada tabel 2.2.

Tabel 2.2
Perbedaan dan Persamaan Konsep Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Motivasi	Kinerja Pegawai
1	Darso (2016)	√			√
2	Flavia Reva Noel, dkk (2017)	√			√
3	Dwi Hastuti (2018)	√		√	√
4	Dhian Karunia (2017)	√	√		√
5	Deddy Pandaleke (2016)	√	√		√
6	M. Achiyat Winata, dkk (2015)	√			√
7	Suhastra (2017)		√		√
8	Jonathan B. Warongan, dkk (2014)	√	√		√
9	Yudi Supiyanto (2015)	√	√		√
10	Edy Sujana (2012)	√	√	√	√
11	Novelisa P. Budiman, dkk (2016)	√		√	√
12	Untung Subagyo, dkk (2014)	√	√		√
13	Steward V.Hoke, dkk (2018)	√	√		√
14	Melda Wasahua (2018)	√	√	√	√

Dari hasil penelitian terdahulu yang dikutip terlihat adanya persamaan dan perbedaan terutama pada variabel kompetensi dan komitmen organisasi, sehingga dapat diposisikan penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya khususnya yang terkait dengan faktor kompetensi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

C. Kerangka Berpikir

Setiap pegawai dalam suatu organisasi diangkat dan diberi amanat agar bekerja dan mengabdikan sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebagai salah satu organisasi pemerintah memiliki tugas utama untuk melayani secara profesional dan proposional. Sehingga setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya demi terwujudnya pelayanan yang berkualitas dan berkelanjutan.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian Darso (2016) diketahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Sementara penelitian Flavia Reva Noel, dkk. (2017) menunjukkan disiplin dan kompetensi kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Deddy Pandaleke (2016), hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menunjukkan pengaruh komitmen seorang pegawai pada organisasinya terhadap aktivitas pekerjaan pegawai yang bersangkutan (Allen dan Meyer, dalam Mamiq, 2010). Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa komitmen

adalah bentuk kesetiaan dan keikutsertaan pegawai terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menunjukkan besarnya kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan usaha maksimal yang mampu diberikan pegawai untuk mendukung organisasi dalam meraih tujuan-tujuan organisasi.

Untung Subagyo dkk. (2014) menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawainya, manajemen harus mampu membangun pribadi pegawai mengenai etos kerja serta secara berkesinambungan memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya untuk bekerja lebih keras, serta meningkatkan intensitas komunikasi antara pegawai dengan manajemen.

Penelitian dari Steward V.Hoke dkk. (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa sangat perlu dan penting untuk selalu meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya, karena dengan adanya peningkatan komitmen organisasi maka akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada visi dan misi yang ingin dicapai oleh manajemen.

Penelitian dari Suhastra (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Bima tergolong sangat tinggi dan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong pegawai untuk menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Kekuatan atau dorongan yang timbul dari seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan (kekurangan yang dimiliki seseorang pada waktu tertentu) dan tujuan (hasil kerja yang dikejar). Selain itu, Hasibuan (2009:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mengakibatkan dan mendorong seseorang supaya mau giat dalam bekerja dan berkeinginan kuat untuk mencapai hasil maksimal atau dapat berkinerja baik. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan Penelitian dari Novelisa P. Budiman, dkk. (2016) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif signifikan. Sementara penelitian Dwi Hastuti (2018) menyatakan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja kader kesehatan, motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja kader kesehatan, dan komitmen kerja sebagai variabel intervening tidak dapat memediasi pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja kader kesehatan.

4. Motivasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan adanya motivasi berupa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan pertalian dan kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai yang kemudian akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Organisasi telah memberikan motivasi yang cukup agar pegawai

memiliki rasa tanggung jawab dan keyakinan diri yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan dan peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai semakin baik pula penerapan motivasi, sehingga apabila semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai akan mampu memotivasi pegawai secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, dan pegawai akan yakin dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaannya. Maka dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

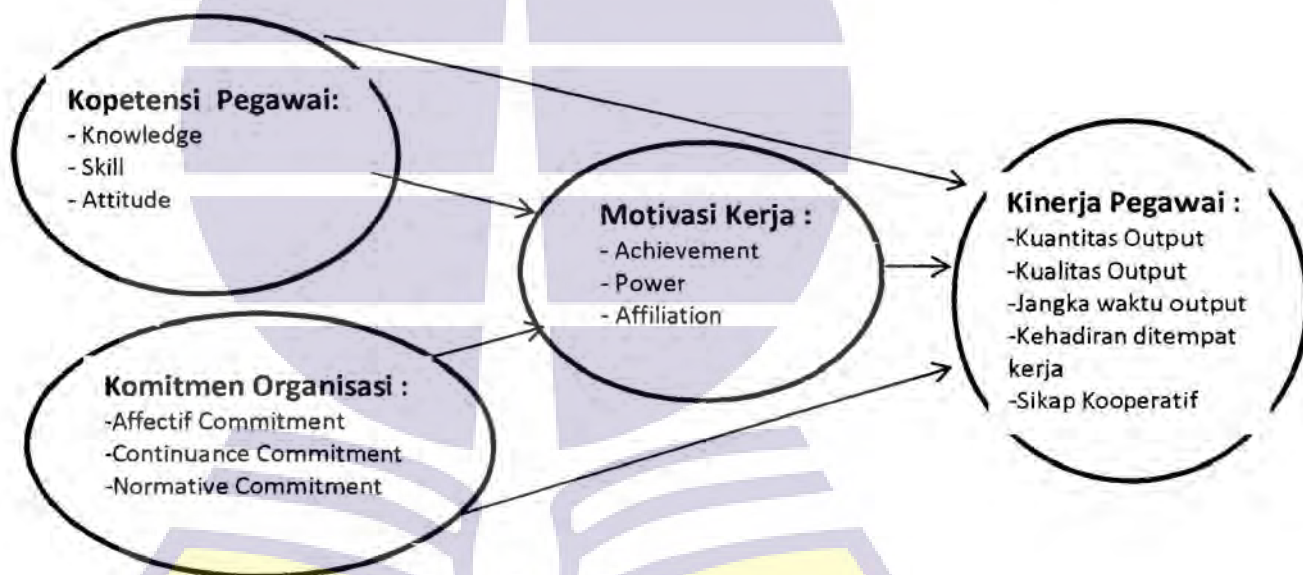
Adanya kompetensi mampu mendukung pegawai untuk memotivasi dirinya, dimana pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik, hal ini dikarenakan pegawai tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitasnya.

5. Motivasi Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standard perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Komitmen organisasi mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen organisasi yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Dengan

terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hasil penelitian Untung Subagyo dkk. (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan motivasi secara signifikan dan motivasi mampu meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari dasar teori yang dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan kerangka berpikir tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening disajikan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1
Model Kerangka Berpikir

D. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menggambarkan ciri khusus suatu objek atau subjek penelitian yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan memiliki nilai tertentu yang berbeda-beda untuk tiap objek tersebut. Variabel penelitian ini antara lain

variabel independen/bebas, variabel perantara (*intervening variable*) dan variabel dependen/terikat.

1. Variabel independen/bebas

Menurut Sugiyono (2015: 64) variabel Independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *dependent variable* (variabel terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompetensi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2).

2. Variabel Perantara (*intervening variable*)

Sugiyono (2015:66) menjelaskan bahwa variabel perantara atau *intervening* merupakan variabel yang tidak dapat diukur yang secara teoritis berpengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga menjadi hubungan tidak langsung. Variabel perantara berada diantara variabel bebas dan variabel terikat sehingga variabel bebas tidak mempengaruhi secara langsung variabel terikat. Dalam penelitian ini motivasi (Y_1) dijadikan sebagai variabel perantara.

3. Variabel dependen/terikat

Menurut Sugiyono (2015: 64) variabel dependen ialah variabel yang menjadi akibat dan dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y_2).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, definisi operasional variabel dalam penelitian ini ialah :

1. Kompetensi (X_1)

Kompetensi adalah persepsi responden terhadap kondisi yang mereka miliki berkaitan dengan Knowledge (Pengetahuan), Skill (Keterampilan) dan Attitude (Sikap) pada Dinas Dikbud Kota Bima. Dimensinya sebagai berikut :

Tabel 2.3
Operasionalisasi Variabel Kompetensi (Gordon dalam Sutrisno, 2011; 204)

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kompetensi	Knowledge (Pengetahuan)	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan. Pengetahuan yang dimiliki mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam bekerja. 	2
	Skill (Keterampilan)	<ul style="list-style-type: none"> Bisa menyampaikan aspirasi kepada atasan. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan. 	2
	Attitude (Sikap)	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja sesuai dengan job deskription. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja. 	2

2. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi merupakan kapasitas dari pegawai Dinas Dikbud Kota Bima yang bersifat relatif dalam mengenali keikutsertaannya dalam organisasi. Hal ini mencerminkan sikap individu yang akan bertahan dalam suatu organisasi yang dibuktikan dengan memaksimalkan kerjanya. Dimensi-dimensinya antara lain :

Tabel 2.4
Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi (Meyer dan Allen dalam Thoha, 2010:157)

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Komitmen Organisasi	Affective Commitment (Komitmen Afektif)	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa memiliki keterikatan emosional dengan tempat bekerja. • Merasa senang menghabiskan sisa karier di organisasi tempat bekerja 	2
	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan)	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mempertimbangkan untuk tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja saat ini. • Selalu mempertimbangkan segala kerugian yang di dapat bila berhenti bekerja pada organisasi ini. 	2
	Normative Commitment (Komitmen Normatif)	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan loyalitas yang ditunjukkan sebagai suatu kewajiban moral terhadap organisasi. • Menolak setiap tawaran jenis pekerjaan yang berbeda pada organisasi lain. 	2

3. Motivasi (Y_1)

Motivasi pegawai merupakan adanya daya dorong akan pemenuhan kebutuhan prestasi (*achievement*) untuk menjadi lebih unggul dan menggapai kesuksesan, kebutuhan kekuasaan (*power*) untuk dapat mengubah perilaku orang lain menjadi tidak seperti perilaku yang bersangkutan pada biasanya, dan kebutuhan pertalian (*affiliation*) untuk membangun pertalian atau hubungan dengan orang lain. Dimensi-dimensinya antara lain :

Tabel 2.5
Operasionalisasi Variabel Motivasi (Mc Clelland dalam Sedarmayanti, 2007:
236-237)

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Motivasi	Need for achievement (Kebutuhan akan prestasi)	<ul style="list-style-type: none"> Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu. Berupaya untuk prestasi lebih baik dari orang lain.. 	2
	Need for affiliation (Kebutuhan pertalian)	<ul style="list-style-type: none"> Membangun hubungan baik dengan pimpinan. Mempunyai hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja. 	2
	Need for power (Kebutuhan kekuasaan)	<ul style="list-style-type: none"> Mampu mempengaruhi teman-teman dikantor dalam banyak hal agar tujuan tercapai. Mampu meyakinkan orang lain yang berbeda pendapat. 	2

4. Kinerja Pegawai (Y_2)

Kinerja pegawai menjabarkan pencapaian hasil kerja pegawai pada Dinas Dikbud Kota Bima ditinjau dari kapasitas pelaksanaan tugas harian sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Indikatornya antara lain :

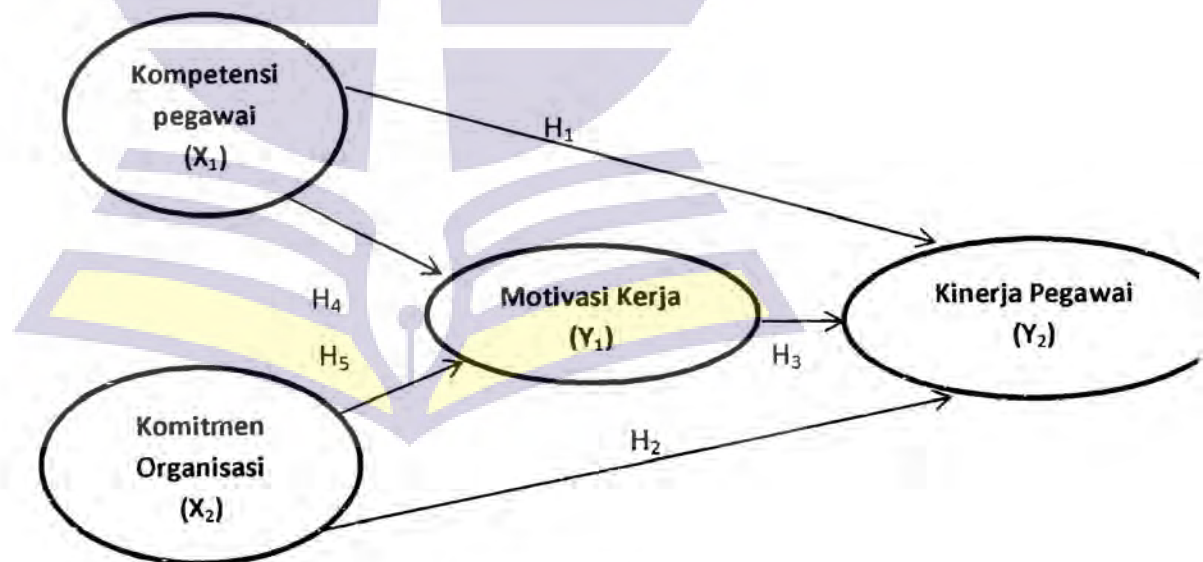
Tabel 2.6
Operasionalisasi Kinerja Pegawai (Mathis dan Jackson, 2009)

Variabel	Indikator	Deskriptor	Item
Kinerja Pegawai	Kuantitas Output	<ul style="list-style-type: none"> Penetapan target kerja Pemenuhan target kerja yang direncanakan. 	2
	Kualitas Output	<ul style="list-style-type: none"> Pemahaman atas pekerjaan. Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. 	2
	Jangka Waktu Output	<ul style="list-style-type: none"> Penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Tidak ada penundaan 	2

		dalam pekerjaan.	
	Kehadiran ditempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Masuk dan pulang kerja sesuai jadwal Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin 	2
	Sikap Kooperatif	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan bekerjasama dalam tim Keterbukaan terhadap pendapat atau masukan dari orang lain 	2

E. Hipotesis Penelitian

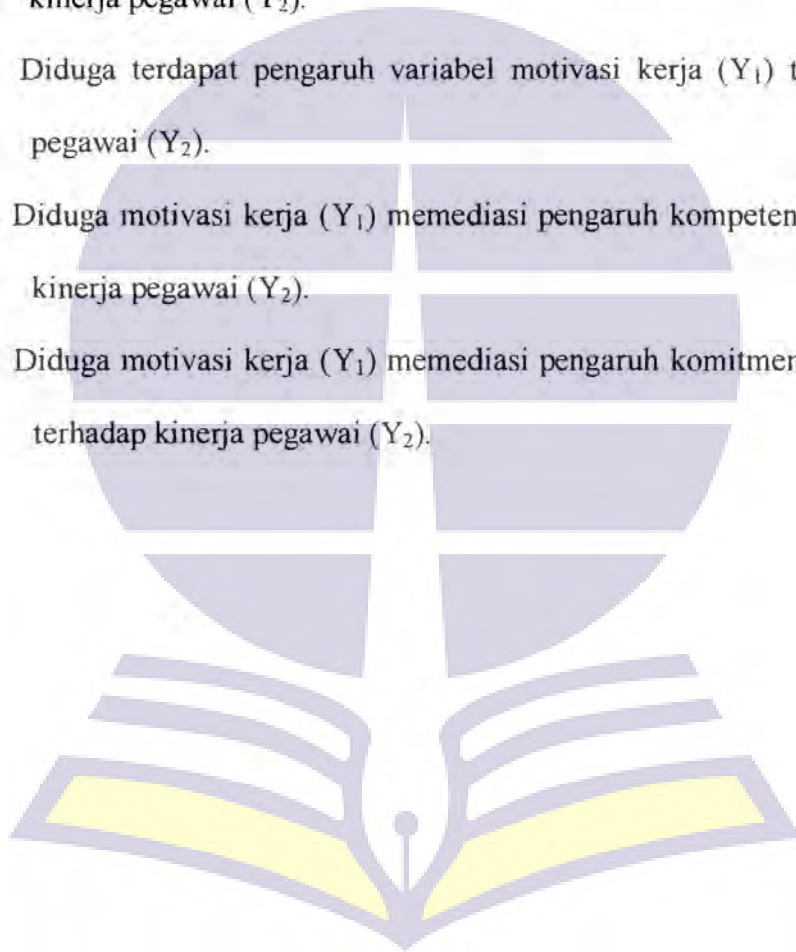
Sesuai dengan kerangka konsep yang digambarkan sebelumnya, maka model hipotesis tentang pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening dapat ditunjukkan pada gambar 2.2.



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis tersebut, maka hipotesis yang diajukan dan akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh variabel kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂).
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂).
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂).
- H₄ : Diduga motivasi kerja (Y₁) memediasi pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂).
- H₅ : Diduga motivasi kerja (Y₁) memediasi pengaruh komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu hubungan atau bentuk keterkaitan lainnya (pengaruh) antara satu atau lebih variabel (Sugiyono 2010 : 11). Ahmad Qurtubi (2008:46-47) mendefinisikan penelitian asosiatif sebagai sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan menurut Muhammad Fauzi (2009:155) asosiatif adalah hubungan antara dua variabel yang tidak saling mengikat, tetapi lebih mengarah pada bentuk kerjasamanya.

Berdasarkan definisi-definisi yang disampaikan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, tetapi antara satu variabel dengan variabel lainnya tidak saling mengikat. Penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini dilakukan analisis pengaruh dari variabel yang dihubungkan yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent yaitu kompetensi (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), melalui motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada Dinas Dikbud Kota Bima. Pendekatan asosiatif digunakan karena didasarkan pada anggapan bahwa segala fenomena dapat dikategorikan dan hubungan antar fenomena bersifat sebab akibat/kausal sehingga dapat diketahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara variable bebas dan variable terikat.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:130), "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian". Sedangkan menurut Sugiyono (2014:115) populasi ialah sekumpulan objek atau subjek yang memenuhi syarat karakteristik dan kualitas yang ditetapkan peneliti yang akan diteliti dan diambil kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima sebanyak 55 (lima puluh lima) pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2014:122) mendefinisikan teknik sensus sebagai teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden. "Jika penelitian dilakukan kepada seluruh atau semua anggota populasi, maka disebut dengan metode sensus" (Supardi, 2005:102). Penggunaan teknik sensus dikarenakan jumlah populasi yang terbilang kecil.

C. Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Ridwan dalam Ahmad (2010), memaparkan Skala Likert digunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang atau sekelompok orang mengenai kejadian atau gejala sosial. Skala Likert berguna untuk mengukur tanggapan seseorang atau sekelompok orang akan fenomena sosial (Sugiyono,2012). Penggunaan skala Likert memungkinkan variable dielaborasi kedalam bentuk indikator-indikator yang dapat diukur sehingga dapat dijadikan dasar dalam pembuatan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden. Jawaban dari setiap pertanyaan diberi skor 1-5 (Ridwan dan Kuncoro, 2006).

Setiap item memiliki bobot atau skor seperti berikut :

Tabel 3.1
Skor Pengukuran Kuisisioner

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012)

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer ialah data yang didapat secara langsung dari responden mengenai variabel kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi serta kinerja pegawai dengan teknik penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada pegawai untuk memperoleh data-data terkait pendapat atau tanggapan pegawai tentang variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau dari sumber yang sudah ada seperti literature dan penelitian sebelumnya yang memiliki tema yang sesuai dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini juga merupakan dokumen yang diperoleh dari Dinas Dikbud Kota Bima.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dapat diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mendapatkan keterangan atau data terkait dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah :

- a. Angket, adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang diberikan kepada responden untuk diisi atau dijawab.
- b. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan informasi dengan menelaah data-data tertulis yang tersedia untuk mendapatkan informasi terkait penelitian.

3. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis dibangun sesuai topik permasalahan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006:151). Kuesioner dibagi menjadi dua komponen dimana komponen awal berisi biodata responden sedangkan komponen berikutnya berisi pertanyaan terkait kompetensi, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja. Alasan digunakan metode kuesioner ialah :

- a. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.
- b. Untuk mendapatkan informasi yang memiliki nilai validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Alat pengumpulan data yang paling utama dalam penelitian ini adalah kuesioner dan diharapkan adanya standarisasi jawaban dan kebersamaan dalam pengumpulan data. Konsep yang akan dioperasionalkan dalam item

harus dijabarkan dalam pernyataan dan disusun dalam daftar pernyataan yang diajukan kepada pegawai.

Pengumpulan data diantar sendiri oleh peneliti dengan mendatangi responden secara langsung. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga semua pegawai Dinas Dikbud Kota Bima dijadikan responden. Sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dahulu bersurat ke perangkat daerah yang menjadi objek penelitian untuk meminta izin melakukan penelitian. Setelah memperoleh izin, dilanjutkan dengan bertemu responden guna menjelaskan perihal penelitian dan tata cara pengisian kuesioner.

E. Metode Analisis Data

Setelah semua data baik dari sumber primer maupun sekunder telah terkumpul maka dapat dilakukan analisis data. Analisis data terdiri dari beberapa tahapan, dimulai dari tahap pengelompokan data, tabulasi data, penyajian data, hingga perhitungan untuk menguji hipotesis dan menjawab masalah penelitian.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Iqbal Hasan (2001:7) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami, dan berfungsi untuk menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan pada suatu kumpulan data atau keadaan yang ada. Analisis data deskriptif tidak dimaksudkan untuk membuat kesimpulan melainkan hanya menggambarkan data yang akan diolah (Sugiyono, 2016:147). Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam bentuk tabel, diagram, atau

gambar. Analisis deskriptif juga dapat dilakukan dengan menggunakan frekuensi dan kelas interval yang kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kategorinya. Kelas interval dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Sumber: Siregar, (2013)

Berdasarkan skala penelitian maka nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 5 (lima) dan nilai interval yang diperoleh adalah :

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Untuk mendapatkan hasil penelitian perlu diketahui nilai batas kelas dari tiap interval kelas. Kemudian dilanjutkan dengan menginput nilai rata-rata baik variabel bebas maupun terikat dalam masing-masing kelas (Riduwan, 2005).

Tabel 3.2
Kategori Kriteria Jawaban

No	Rata-rata Skor	Kriteria Rata-Rata Jawaban			
		Kinerja	Motivasi	Komitmen Organisasi	Kompetensi
1.	4,21 -5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi
2.	3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
3.	2,61 – 3,40	Sedang	Sedang	Sedang	Sedang
4.	1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
5.	1,00 – 1,80	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah

2. Uji Kualitas Data

Instrument penelitian yang dimanfaatkan dalam penelitian dan kualitas data yang diolah akan mempengaruhi kesimpulan akhir dari penelitian. Terdapat dua konsep yang dapat digunakan dalam menentukan kualitas data antara lain validitas dan reliabilitas dimana konsep ini menggambarkan akurasi dan konsistensi data. Data yang tidak valid dan reliable dapat menyebabkan kesimpulan yang ditarik menjadi bias.

a. Uji Validitas

Validitas menggambarkan kemampuan alat ukur untuk mengukur sesuatu yang akan diukur (Singarimbun, 2006). Menurut Arikunto (2006:168), suatu instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Dalam hal penggunaan kuesioner, maka kuesioner harus mampu mengukur setiap variable penelitian yang digunakan. Uji validitas dapat menggunakan rumus "*product moment*" sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x = Skor jawaban tiap item

y = Skor total

n = jumlah responden

Dikatakan valid jika koefisien r lebih besar dari r kritis (r tabel) pada taraf signifikan 5% atau sig. r kurang dari 0,05 (Singarimbun, 2006)

b. Uji Reliabilitas

Singarimbun (2006) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menggambarkan kemampuan alat ukur untuk memperoleh hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat menggunakan nilai Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih dianggap reliable. Rumus yang digunakan adalah :

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} + \right] \left[1 - \sum \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 = jumlah varian butiran

σ_t^2 = jumlah varian total

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *Multikolinearity*

Uji multikolinearity merupakan pengujian terhadap variabel-variabel yang termasuk dalam model regresi untuk mengetahui adanya hubungan linear sempurna antar variabel tersebut (Ghozali, 2006:56). Berikut adalah ketentuan dalam uji multikolinear :

- 1) Bila nilai VIF (*varian inflating factor*) > 5 maka terjadi multikolinear.
- 2) Bila nilai tolerance yang diperoleh dari hasil perhitungan < 0,1 maka terjadi multikolinear.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk melihat normalitas distribusi residual dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat melalui normal probability. Model regresi dapat dikatakan normal apabila menunjukkan pola distribusi normal dimana data tersebar disekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal.

c. Uji Heterokedastisitas

“Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain” (Gozali, 2001 :70). Model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik. Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola tertentu yang tercipta serta pada sumbu Y titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 berarti model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila tercipta pola tertentu pada grafik plot maka telah terjadi heteroskedastisitas.

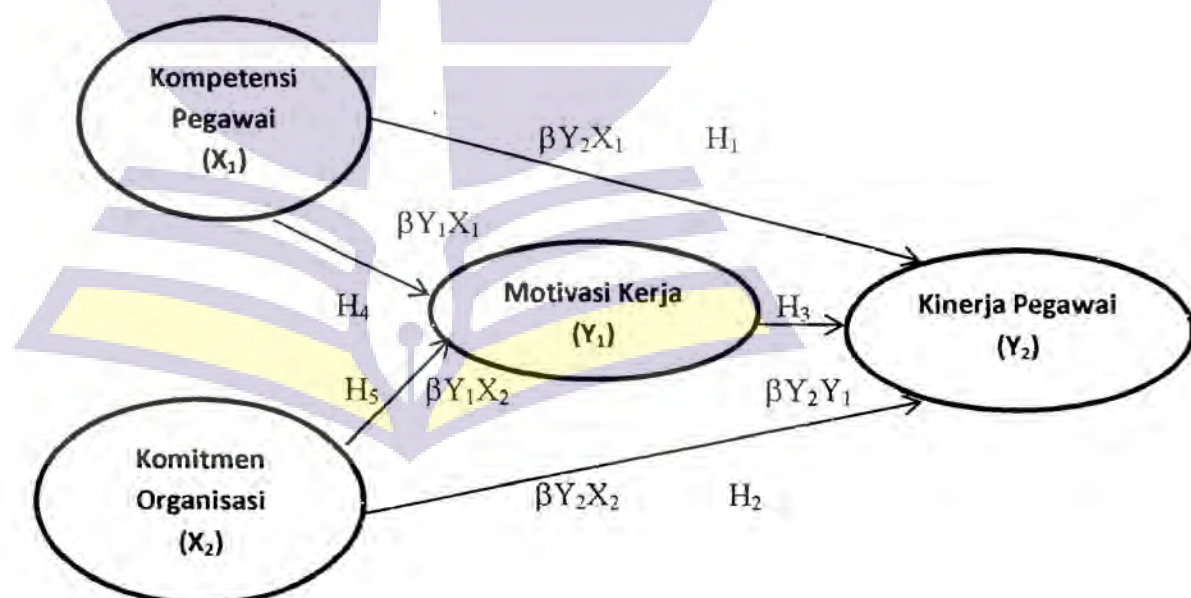
4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Riduwan dan Kuncoro (2006) mengungkapkan bahwa untuk mengetahui pengaruh antara variable eksogen dan variable endogen baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dapat dilakukan analisis pola hubungan antar keduanya dengan metode *path analysis*. Apabila hubungan dua variabel tidak melalui variabel lain maka dapat dikatakan keduanya memiliki pengaruh langsung, begitu pula sebaliknya bila

hubungan kedua variabel melalui variabel lain maka terjadi hubungan tidak langsung.

Manfaat dari analisis jalur (Ridwan dan Kuncoro, 2006:2), diantaranya adalah: a) penjelasan terhadap fenomena yang diteliti, b) estimasi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen, c) Faktor determinan untuk menentukan variable bebas yang paling berpengaruh terhadap variable terikat d) untuk mengetahui jalur-jalur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, e) Pengujian model dengan *theory trimming* untuk menjaga konsistensi konsep yang ada atau pengujian dalam mengembangkan konsep baru.

Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah :



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

Langkah dalam menerapkan analisis path menurut Ridwan dan Kuncoro (2006) adalah sebagai berikut :

- a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

$$Y_1 = \beta_{Y_1 X_1} X_1 + \beta_{Y_1 X_2} X_2 + \beta_{Y_1 \epsilon_1} \epsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2 X_1} X_1 + \beta_{Y_2 X_2} X_2 + \beta_{Y_2 Y_1} Y_1 + \beta_{Y_2 \epsilon_1} \epsilon_1$$

X_1 = Kompetensi Pegawai

X_2 = Komitmen Organisasi

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Kinerja Pegawai

- b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi.
 c. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
 d. Pemeriksaan validitas model
 e. Menginterpretasikan hasil analisis

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan atas hipotesis adalah :

1) Untuk probabilitas dalam penelitian ini adalah 0.05

2) Untuk pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan, berdasarkan hipotesis yang telah disusun yaitu :

- a) H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
 b) H_1 = Koefisien regresi signifikan

Berdasarkan hipotesis di atas, maka pengambilan keputusan adalah :

- (1) Jika $P < 0.05$, maka H_1 diterima
 (2) Jika $P > 0.05$, maka H_1 ditolak

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1, Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Pengujian hipotesis 1 terkait pengaruh variabel X_1 terhadap Y_2 dilihat dari koefisien beta ($\beta_{Y_2X_1}$) untuk mengevaluasi koefisien jalur yang diestimasi dengan data hasil pengamatan sebagai acuan.

2. Hipotesis 2, Terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Pengujian hipotesis 2 terkait pengaruh variabel X_2 terhadap Y_2 dilihat dari koefisien beta ($\beta_{Y_2X_2}$) untuk mengevaluasi koefisien jalur yang diestimasi dengan data hasil pengamatan sebagai acuan.

3. Hipotesis 3, Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2).

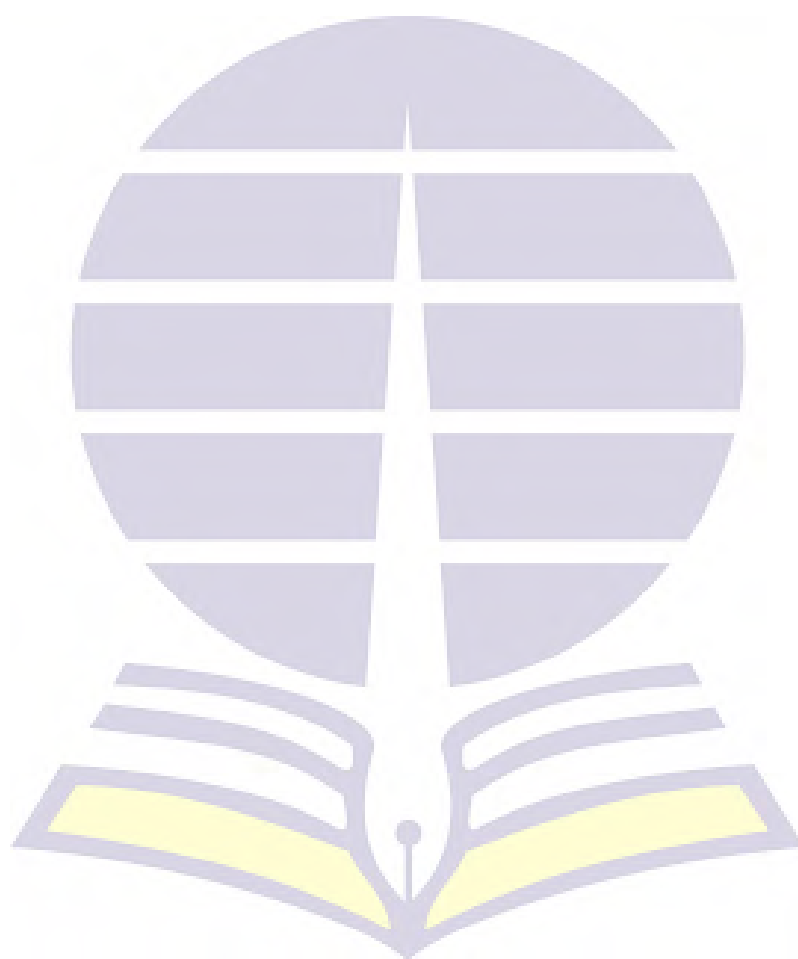
Pengujian hipotesis 3 terkait pengaruh variabel Y_1 terhadap Y_2 dilihat dari koefisien beta ($\beta_{Y_2Y_1}$) untuk mengevaluasi koefisien jalur yang diestimasi dengan data hasil pengamatan sebagai acuan.

4. Hipotesis 4, motivasi kerja (Y_1) memediasi pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2)

Pengujian hipotesis 4 terkait pengaruh variabel X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 dilihat dari koefisien beta ($\beta_{Y_1X_1}$ dan $\beta_{Y_1Y_2}$) untuk mengevaluasi koefisien jalur yang diestimasi dengan data hasil pengamatan sebagai acuan.

5. Hipotesis 5, motivasi kerja (Y_1) memediasi pengaruh komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2)

Pengujian hipotesis 5 terkait pengaruh variabel X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1 dilihat dari koefisien beta ($\beta_{Y_1X_2}$ dan $\beta_{Y_1Y_2}$) untuk mengevaluasi koefisien jalur yang diestimasi dengan data hasil pengamatan sebagai acuan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Kota Bima terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima. Sebelumnya Perangkat Daerah ini bernama Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga, dimana Bidang Pemuda dan Olahraga masih tergabung disini. Pimpinan Dinas Dikbud Kota Bima adalah Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas bertugas membantu Walikota dalam menjalankan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan bidang pendidikan dan kebudayaan.

Dinas Dikbud Kota Bima dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar dapat meningkatkan mutu pendidikan maupun kebudayaan di wilayah Kota Bima. Oleh karenanya perlu dilakukan inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan pelayanan pada bidang pendidikan serta kebudayaan. Upaya peningkatan aparatur selalu diupayakan dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan kompetensinya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Jumlah PNS Dinas Dikbud Kota Bima saat ini adalah sebanyak 55 orang yang terbagi atas 30 orang pegawai laki-laki dan 25 orang pegawai perempuan.

2. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.

Susunan organisasi Dinas Dikbud Kota Bima terbentuk berdasarkan Peraturan Walikota Bima Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Dikbud Kota Bima.

Adapun Susunan Organisasi Dinas, terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 2. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.
- c. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, terdiri dari :
 1. Seksi Kurikulum dan Peserta Didik;
 2. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana; dan
 3. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Nonformal.
- d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, terdiri dari :
 1. Seksi Kurikulum dan Peserta Didik;
 4. Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana; dan
 5. Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar.
- e. Bidang Kebudayaan, terdiri dari :
 1. Seksi Cagar Budaya dan Permuseuman;
 2. Seksi Sejarah, Tradisi dan Kesenian; dan
 3. Seksi Tenaga Kebudayaan.
- f. Unit Pelaksana Teknis
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kantor Dinas Dikbud Kota Bima berlokasi di Jalan Duku Nomor 01 Kelurahan Rabangodu Utara Kecamatan Raba Kota Bima Propinsi Nusa Tenggara Barat dengan alamat Website <http://dikbud.bimakota.go.id>.

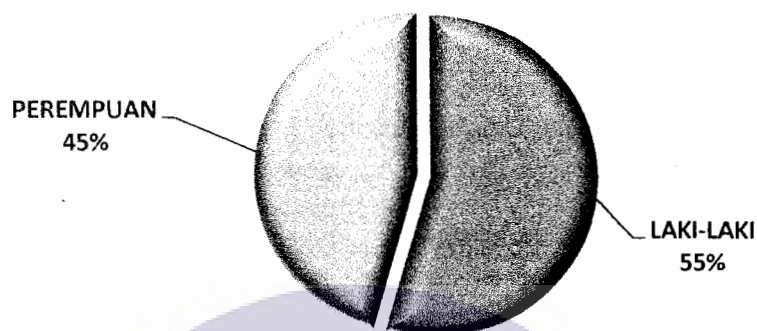
3. Karakteristik Responden

Responden yang diteliti adalah seluruh PNS pada Dinas Dikbud Kota Bima sejumlah 55 orang. Berdasarkan kuesioner yang disebar, dapat dideskripsikan mengenai responden yang ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisisioner yang dibagikan kepada 55 orang responden dapat diketahui komposisi pegawai sesuai dengan jenis kelaminnya. Gambar 4.1 menunjukkan pegawai laki-laki merupakan mayoritas dengan jumlah 30 orang atau dengan prosentase sebesar 55 % sedangkan pegawai perempuan sejumlah 25 orang atau 45 % dari keseluruhan pegawai, hal ini memberikan kontribusi positif bagi Dinas Dikbud Kota Bima untuk menunjukkan kinerja pegawai secara optimal.

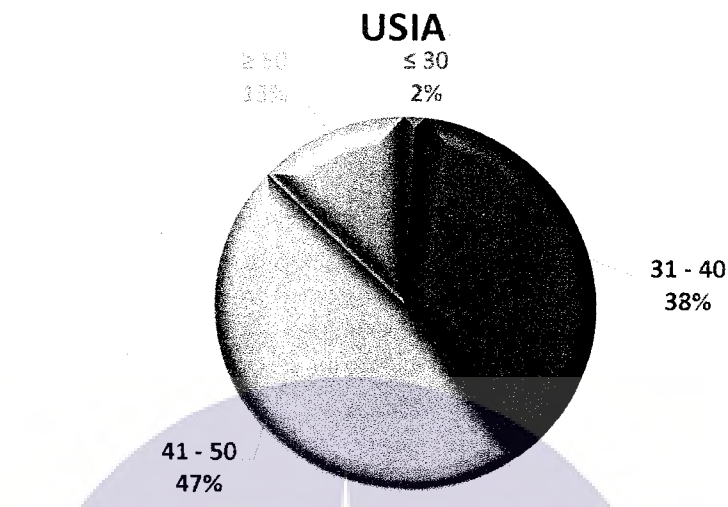
JENIS KELAMIN



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

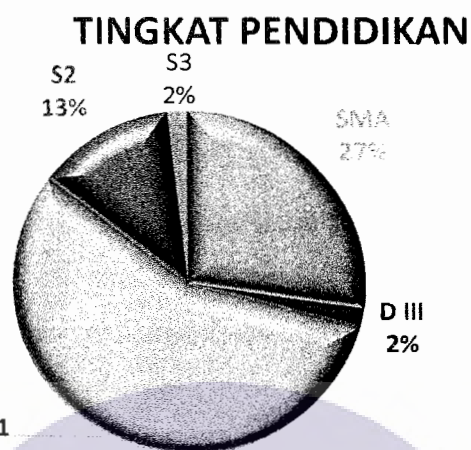
Berdasarkan hasil kuisioner yang dibagikan diketahui pegawai Dinas Dikbud Kota Bima didominasi oleh pegawai dengan tentang waktu usia antara 41 – 50 tahun dengan jumlah 26 orang atau dengan prosentase sebesar 47 %, disusul kemudian oleh pegawai dengan usia 31 – 40 tahun yang berjumlah 21 orang atau dengan prosentase sebesar 38 %. Selanjutnya usia ≥ 50 tahun sebesar 7 orang atau 13%, dan hanya ada 1 orang atau 2% yang berusia ≤ 30 tahun. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Dikbud Kota Bima mayoritas berusia antara 41-50 tahun. Pada rentang usia ini, pegawai relatif produktif dan optimal dalam bekerja.



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

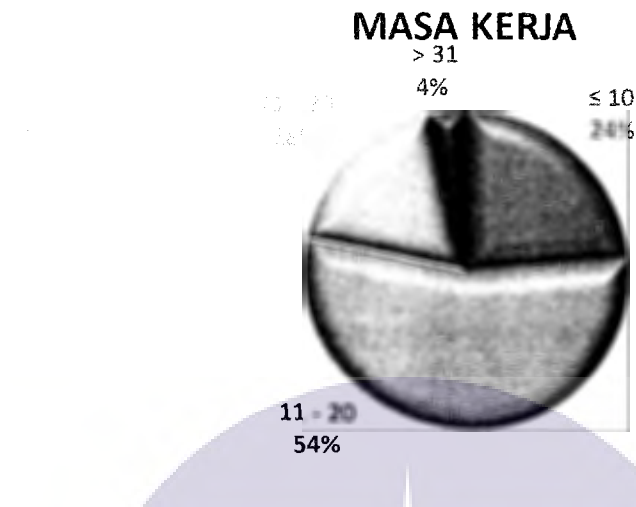
Dari 55 responden yang dilakukan penelitian, sebagian besar responden merupakan sarjana (S1) dengan dengan jumlah 31 orang atau prosentase sebesar 56 %. Kemudian tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 15 orang atau 27 %, S2 sebanyak 7 orang, serta masing-masing 1 orang untuk D III dan S3. Data ini menggambarkan masih banyak pegawai yang standar pendidikannya masih rendah, ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki kualifikasi pendidikan yang rendah.



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

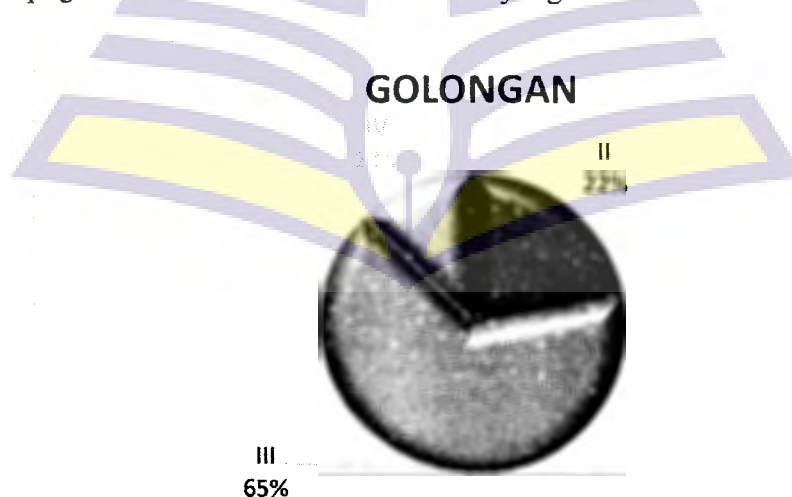
Gambar 4.4 menggambarkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 24%, responden yang memiliki masa kerja antara 11-20 tahun berjumlah 30 orang atau sebesar 54%, responden yang memiliki masa kerja antara 21-30 berjumlah 10 orang atau 18%, sedangkan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun berjumlah 2 orang dengan kata lain 4%. Hal ini berarti sebagian besar pegawai Dinas Dikbud Kota Bima mempunyai masa kerja antara 11-20 tahun. Artinya, pegawai Dinas Dikbud Kota Bima dapat mencapai kinerja mereka dengan baik disebabkan oleh sebagian besar dari mereka memiliki masa kerja yang sudah cukup lama.



Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan pada pegawai Dinas Dikbud Kota Bima, dilihat dari Pangkat/golongan. Gambar 4.5 menunjukkan bahwa 65 % pegawai Dinas Dikbud Kota Bima telah mendapat Golongan III. Tapi masih terdapat 12 orang atau 22 % pegawai mempunyai golongan II, ini menunjukkan bahwa pegawai masih memiliki kualifikasi yang rendah.



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

B. Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel dimaksudkan untuk menggambarkan tentang pendapat dan tanggapan responden pada setiap variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk deskripsi frekuensi, total nilai dan nilai rata-rata yang dikategorikan berdasarkan skala internal yaitu 1 sampai 5 seperti disajikan pada Tabel 3.2.

a. Variabel Kompetensi Pegawai

Tabel 4.1
Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Kompetensi Pegawai (X1)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total Nilai	Nilai Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
1	0	0	9	32	14	225	4,09	Tinggi
2	0	0	1	22	32	251	4,56	Sangat Tinggi
3	0	0	1	42	12	231	4,20	Tinggi
4	0	0	3	38	14	231	4,20	Tinggi
5	0	0	3	34	18	235	4,27	Sangat Tinggi
6	0	0	0	38	17	237	4,31	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total X1						1410	4,27	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.2
Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban					Total	Nilai Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5			
1	0	0	6	35	14	228	4,15	Tinggi
2	0	0	10	38	7	217	3,95	Tinggi
3	0	0	10	40	5	215	3,91	Tinggi
4	1	3	13	33	5	203	3,69	Tinggi
5	0	0	0	36	19	239	4,35	Sangat Tinggi
6	0	3	23	25	4	195	3,55	Tinggi
Rata-Rata Total X2						1297	3,93	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

c. Variabel Motivasi

Tabel 4.3
Nilai Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (Y1)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban						Nilai Rata-rata	Kategori
	1	2	3	4	5	Total		
1	0	0	1	32	22	241	4,38	Sangat Tinggi
2	0	0	1	37	17	236	4,29	Sangat Tinggi
3	0	0	0	30	25	245	4,45	Sangat Tinggi
4	0	0	0	31	24	244	4,44	Sangat Tinggi
5	0	2	3	41	9	222	4,04	Tinggi
6	1	2	5	42	5	213	3,87	Tinggi
Rata-Rata Total Y1						1401	4,25	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

d. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.4
Nilai Jawaban Responden untuk Variabel kinerja Pegawai (Y2)

Item Pertanyaan	Jumlah Nilai Jawaban						Nilai Rata- rata	Kategori
	1	2	3	4	5	Total		
1	0	0	1	37	17	236	4,29	Sangat Tinggi
2	0	0	1	36	18	237	4,31	Sangat Tinggi
3	0	0	3	35	17	234	4,25	Sangat Tinggi
4	0	0	2	37	16	234	4,25	Sangat Tinggi
5	0	0	5	39	11	226	4,11	Tinggi
6	0	0	7	37	11	224	4,07	Tinggi
7	0	0	7	40	8	221	4,02	Tinggi
8	0	0	5	40	10	225	4,09	Tinggi
9	0	0	0	37	18	238	4,33	Sangat Tinggi
10	0	1	5	35	14	227	4,13	Tinggi
Rata-Rata Total Y2						2302	4,19	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2019

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dijalankan dengan teknik Produk Momen Pearson dimana pertanyaan pada variable dikorelasikan dengan jumlah skor melalui pengujian dua arah (two tailed test). Diketahui kriteria pada penelitian ini sebesar 0,266 dengan taraf signifikansi 5%. Dikatakan valid apabila nilai korelasi tiap pertanyaan dengan total skor lebih besar dari 0,266.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengujian validitas pada tabel 4.5 diketahui semua item pertanyaan terhadap variabelnya yaitu kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja dinyatakan valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Correlations	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,740	0,266	Valid
	X1.2	0,621	0,266	Valid
	X1.3	0,610	0,266	Valid
	X1.4	0,743	0,266	Valid
	X1.5	0,790	0,266	Valid
	X1.6	0,695	0,266	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,690	0,266	Valid
	X2.2	0,722	0,266	Valid
	X2.3	0,720	0,266	Valid
	X2.4	0,579	0,266	Valid
	X2.5	0,588	0,266	Valid
	X2.6	0,700	0,266	Valid
Motivasi	Y1.1	0,705	0,266	Valid
	Y1.2	0,768	0,266	Valid
	Y1.3	0,662	0,266	Valid
	Y1.4	0,719	0,266	Valid
	Y1.5	0,728	0,266	Valid
	Y1.6	0,661	0,266	Valid
Kinerja	Y2.1	0,727	0,266	Valid
	Y2.2	0,606	0,266	Valid
	Y2.3	0,788	0,266	Valid
	Y2.4	0,795	0,266	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Correlations	Kriteria	Keterangan
	Y2.5	0,752	0,266	Valid
	Y2.6	0,812	0,266	Valid
	Y2.7	0,622	0,266	Valid
	Y2.8	0,781	0,266	Valid
	Y2.9	0,785	0,266	Valid
	Y2.10	0,752	0,266	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Teknik Alpha Cronbach's dengan SPSS 22 digunakan untuk pengujian reliabilitas penelitian ini. Nilai Alpha 0,6 atau lebih menunjukkan instrument sudah andal atau reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 dibawah diketahui seluruh variabel yaitu kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja mempunyai nilai Alpha Cronbach's diatas 0,6 artinya alat pengukur dalam pengumpulan data mempunyai hasil yang konsisten atau reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Statistik	Syarat	Kesimpulan
Kompetensi	0,791	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,731	0,6	Reliabel
Motivasi	0,791	0,6	Reliabel
Kinerja	0,909	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji *multikolinearity*

Uji *multikolinearity* merupakan pengujian terhadap variable-variabel yang termasuk dalam model regresi untuk mengetahui adanya hubungan linear sempurna antar variable tersebut (Gozali, 2001:56). Berikut adalah ketentuan dalam uji *multikolinear* :

- 1) Bila nilai VIF (*varian inflating factor*) > 5 maka terjadi *multikolinear*.
- 2) Bila nilai *tolerance* yang diperoleh dari hasil perhitungan $< 0,1$ maka terjadi *multikolinear*.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinier

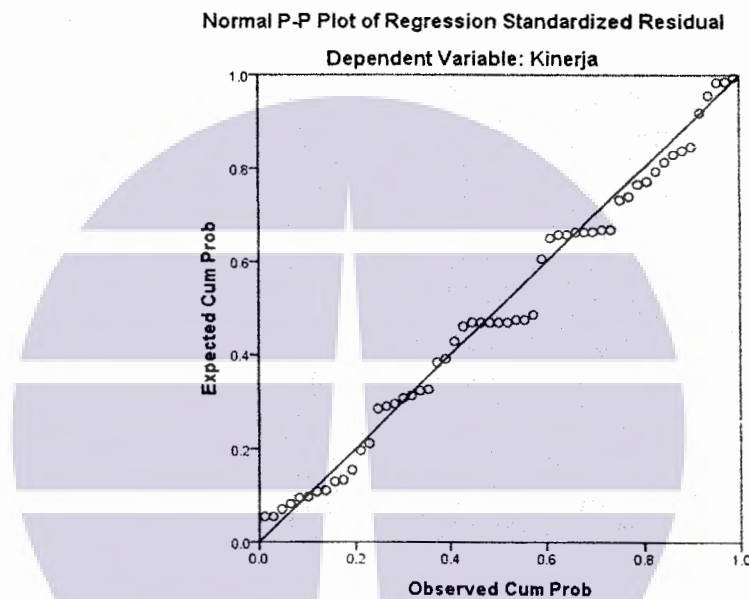
Peubah	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompetensi Pegawai	0.382	2.621
Komitmen Organisasi	0.498	2.010
Motivasi Kerja	0.464	2.157

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian *multikolinearitas* pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa hasil *tolerance* pada variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja lebih dari 0,1 sementara nilai VIF kurang dari 5. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung *multikolinearitas*, yang artinya kondisi antara variabel kompetensi pegawai, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dalam model regresi tidak saling bebas secara sempurna.

b. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji kenormalan suatu data dapat dilihat dari plot normal probability, jika penyebaran data berada sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal maka pola distribusi normal.

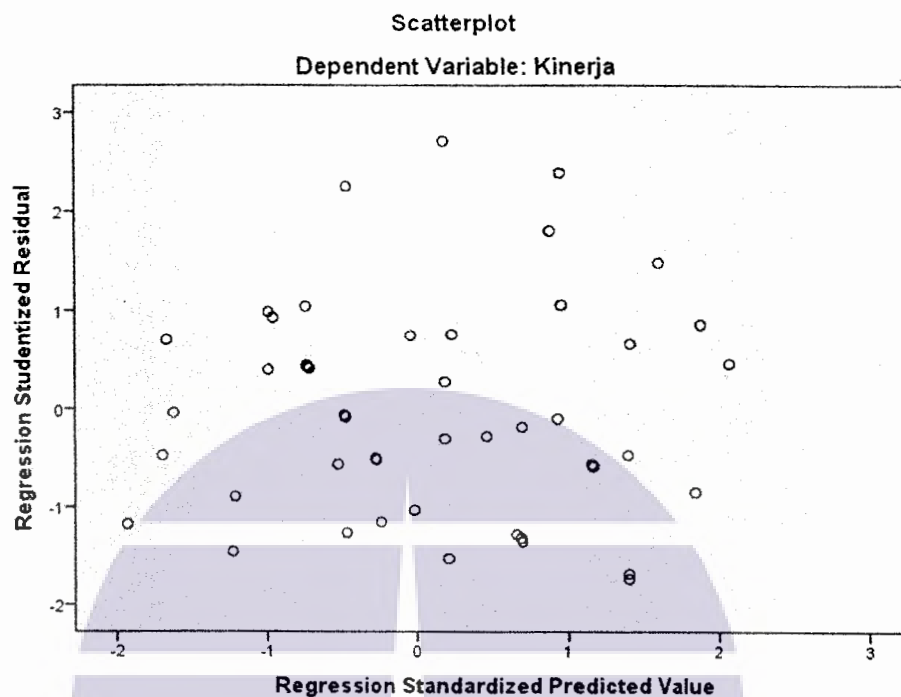


Gambar 4.6
Plot Normalitas

Hasil analisis berdasarkan gambar 4.6 menggambarkan pola distribusi normal yang ditandai dengan penyebaran data residual disekitar garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi **asumsi** normalitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variable dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola tertentu yang tercipta serta pada sumbu Y titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 berarti model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila tercipta pola tertentu pada grafik plot maka telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.7
Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil scatterplot pada gambar 4.7 ditunjukkan penyebaran data di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang berarti model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini juga berarti pada semua pengamatan terdapat varian yang berbeda-beda dari residualnya.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan model analisis jalur pada gambar 3.1, susunan model sub struktur analisis jalur terbagi menjadi dua yaitu sub struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan X_1, X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2 .

Tabel 4.8
Hasil Sub Struktur 1: X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	5.316		2.608	2.039	0.047
Kompetensi Pegawai	0.600	0.572	0.137	4.377	0.000
Komitmen Organisasi	0.203	0.209	0.127	1.602	0.115
R^2 : 0.536 F : 30.089 Sig. (F) : 0.000 n: 55					

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dan sub struktur 2: X_1 , X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2

Tabel 4.9
Hasil Sub Struktur 2: X_1 , X_2 , dan Y_1 terhadap Y_2

Variabel Bebas	Koefisien		Standar Error	t	Sig.
	Unstandardized	Standardized			
Constant	-1.236		2.941	-0.420	0.676
Kompetensi Pegawai	0.857	0.484	0.174	4.928	0.000
Komitmen Organisasi	0.027	0.016	0.141	0.190	0.850
Motivasi	0.804	0.476	0.150	5.344	0.000
R^2 : 0.901 F : 73.536 Sig. (F) : 0.000 n: 55					

Sumber : Data primer diolah, 2019

a. Pengaruh Langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Besarnya pengaruh langsung variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut:

$H_0 = \beta_{y_2.x_1} = 0$, kompetensi pegawai (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$H_a = \beta_{y_2.x_1} > 0$, kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2)

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 2 pada Tabel 4.9 menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki t hitung sebesar 4.928 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Dari hasil tabel 4.9 pada sub struktur 2 diperoleh koefisien jalur ($\beta_{y_2.x_1}$) kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.484.

b. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Besarnya pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut :

$H_0 = \beta_{y_2.x_2} = 0$, Komitmen Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2).

$H_a = \beta_{y_2.x_2} > 0$, Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut :

Jika - $t_{hitung} < - t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika - $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 2 pada tabel 4.9 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 0.190 dengan nilai signifikansi sebesar 0.850, dimana t hitung kurang dari 1.64 dan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Dari hasil tabel 4.5 pada sub struktur 2 diperoleh koefisien jalur ($\beta_{y_2.x_2}$) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.016.

c. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut:

$H_0 = \beta_{y_2.y_1} = 0$, motivasi kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$H_a = \beta_{y_2.y_1} > 0$, motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 2 pada tabel 4.9 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 5.344 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

d. Pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1).

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut:

$H_0 = \beta_{y_1.x_1} = 0$, kompetensi pegawai (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

$H_a = \beta_{y_1.x_1} > 0$, kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 1 pada tabel 4.8 menyatakan bahwa variabel kompetensi pegawai memiliki t hitung sebesar 4.377 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut:

$H_0 = \beta_{y_2.y_1} = 0$, motivasi kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$H_a = \beta_{y_2.y_1} > 0$, motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 2 pada tabel 4.9 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 5.344 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Dari hasil analisis diatas diperoleh koefisien jalur ($\beta_{y_1.x_1}$) kompetensi pegawai (X_1) terhadap motivasi (Y_1) sebesar 0.572, dan koefisien jalur ($\beta_{y_2.y_1}$) motivasi (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0.476, sehingga pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dapat disimpulkan menjadi, $(\beta_{y_1.x_1}) \times (\beta_{y_2.y_1}) = 0.572 \times 0.476 = 0.272$.

e. Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1)

Besarnya pengaruh langsung variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui motivasi kerja (Y_1) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut :

$H_0 = \beta_{y_1.x_2} = 0$, komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

$H_a = \beta_{y_1.x_2} > 0$, komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1)

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 1 pada tabel 4.8 menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 1.602 dengan nilai signifikansi sebesar 0.115, dimana t hitung kurang dari 1.64 dan nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya, komitmen organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y_1).

Besarnya pengaruh langsung variabel motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) secara parsial dapat dirumuskan dalam hipotesis berikut:

$H_0 = \beta_{y_2.y_1} = 0$, motivasi kerja (Y_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

$H_a = \beta_{y_2.y_1} > 0$, motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Penerimaan atau penolakan dari hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikansi $t \leq 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau signifikansi $t > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil sub struktur 2 pada tabel 4.9 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 5.344 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2).

Dari hasil analisis diatas diperoleh koefisien jalur ($\beta_{y_1.x_2}$) komitmen organisasi (X_2) terhadap motivasi (Y_1) sebesar 0.209 dan koefisien jalur ($\beta_{y_2.y_1}$) motivasi (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 0.476, sehingga pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi dapat disimpulkan menjadi, $(\beta_{y_1.x_2}) \times (\beta_{y_2.y_1}) = 0.209 \times 0.476 = 0.099$.

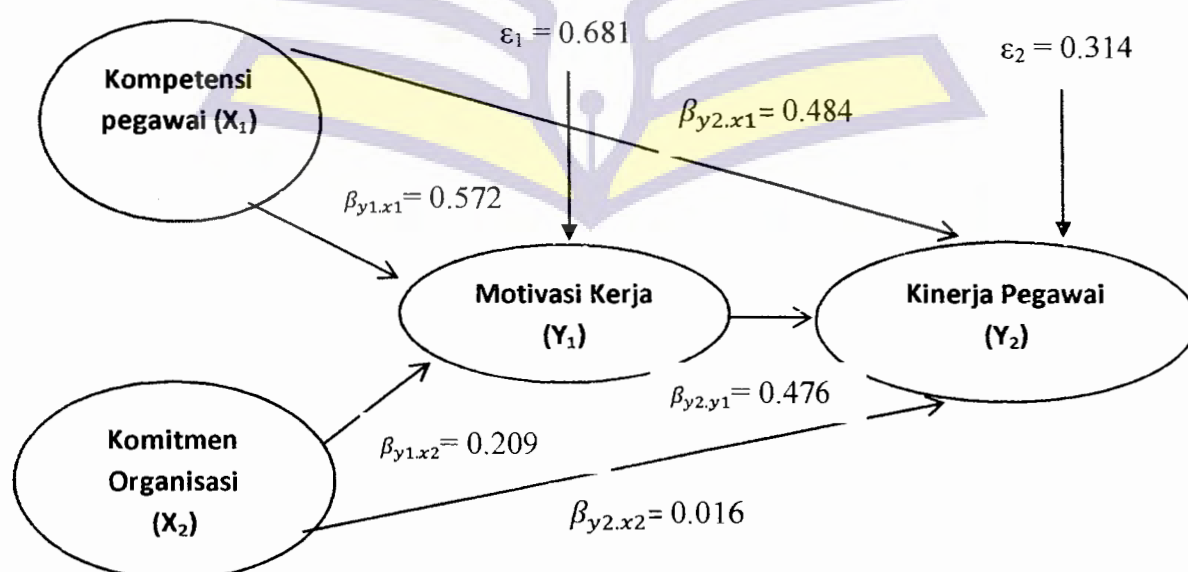
Pada tabel 4.8 sub struktur 1, besarnya koefisien determinasi atau kontribusi dari X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y_1 sebesar 0.536 sehingga besar error ϵ_1 (pengaruh error) sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.536} = \sqrt{0.464} = 0.681$$

Pada tabel 4.9 sub struktur 2, besarnya koefisien determinasi atau kontribusi dari X_1 , X_2 dan Y_1 secara simultan terhadap Y_2 sebesar 0.901 sehingga besar ϵ_2 (pengaruh error) sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0.901} = \sqrt{0.099} = 0.314$$

Dengan demikian, gambar keseluruhan diagram jalur dari sub struktur 1 dan sub struktur 2 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.8
Hasil Diagram Jalur X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

5. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi total dapat dijelaskan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$R^2m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$R^2m = 1 - (0.681)^2 \times (0.314)^2$$

$$R^2m = 1 - (0.437 \times 0.098)$$

$$R^2m = 1 - 0.339$$

$$= 0.661$$

Berdasarkan perhitungan diatas mengartikan bahwa keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 66.1% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data adalah sebesar 66.1% yang dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 33.9% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada didalam model dan error. Berikut rangkuman dari hasil penelitian diatas yang disajikan dalam tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung melalui Y_1	Pengaruh Bersama (R^2m)
$X_1 - Y_1$	0.572	0.572		-
$X_1 - Y_2$	0.484	0.484	0.572×0.476 $= 0.272$	-
$X_2 - Y_1$	0.209	0.209		-
$X_2 - Y_2$	0.016	0.016	0.209×0.476 $= 0.099$	-

$Y_1 - Y_2$	0.476	0.476		-
ε_1	0.681			-
ε_2	0.314			-
$X_1, X_2, Y_1 - Y_2$				0.661

Sumber : Data primer diolah, 2019

C. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 0,484 ; artinya pengaruh langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) adalah sebesar 48,4 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 4.928 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, ini berarti semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawainya. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima dapat ditingkatkan apabila kompetensi sumber daya manusia yang ada dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian terhadap setiap indikator kompetensi sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap. Dengan memperhatikan hal tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang dapat memaksimalkan kinerja dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang

diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian M. Achiyat Winata (2015), Darso (2016), Deddy Pandaleke (2016), Dhian Karunia (2017), dan Dwi Hastuti (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Shodiqin dan Mindarti (2015), dan Flavia Reva Noel, dkk (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 0,016 ; artinya pengaruh langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) adalah sebesar 1,6 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 0.190 dengan nilai signifikansi sebesar 0.850, dimana t hitung lebih kecil dari 1.64 dan nilai signifikansi lebih dari 0.05, ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pegawai maka tidak akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai atau terjadi peningkatan tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rizky (2013) dan Deddy Pandaleke (2016) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak mendukung penelitian Arina dan Eisha (2014), Supiyanto (2015) serta Dhian Karunia (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh langsung Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) sebesar 0,476 ; artinya pengaruh langsung Motivasi Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) adalah sebesar 47,6 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima. Hal ini dapat di lihat dari hasil t hitung sebesar 5.344 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana t hitung lebih besar dari 1.64 dan nilai signifikansi kurang dari 0.05, ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Ini berarti pemberian motivasi mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Edy Sujana (2012), Dwi Hastuti (2018), dan Melda Wasahua (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi (Y_1)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) adalah sebesar 0,272 ; artinya pengaruh tidak langsung Kompetensi Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) adalah sebesar 27,2 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh langsung dari kompetensi pegawai ke kinerja pegawai lebih besar dari pada

pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur langsung yaitu 0,484 lebih besar dari pada koefisien jalur tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,272 yang didapat dari hasil perkalian antara koefisien jalur kompetensi pegawai dan motivasi.

5. Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi Kerja (Y_1).

Berdasarkan hasil analisis data bahwa pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) adalah sebesar 0,099 ; artinya pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y_2) melalui Motivasi (Y_1) adalah sebesar 9,9 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya bahwa pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi yang dimediasi oleh motivasi ke kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur tidak langsung dengan motivasi sebagai variabel intervening yaitu 0,099 (yang didapat dari hasil perkalian antara koefisien jalur komitmen organisasi dan motivasi) lebih besar dari pada koefisien jalur langsung yaitu 0,016 pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, karena kompetensi merupakan landasan dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada kinerja khususnya pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima.
2. Komitmen Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, karena hal ini terkait dengan masalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang memang tidak diteliti sebagai variabel dalam penelitian ini.
3. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, karena motivasi dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik didalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, dikarenakan ada faktor insentif atau kompensasi yang tidak diteliti.
5. Motivasi mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima, karena adanya faktor lingkungan kerja yang membutuhkan adanya kompetensi dari setiap pegawai didalam menghasilkan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat dilakukan saran sebagai berikut :

1. Untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

- a. Agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya memperhatikan aspek kompetensi pegawai dan motivasi melalui kegiatan pelatihan dan adanya insentif sesuai konsep *reward and punishment*.
- b. Kepala Dinas juga harus melakukan identifikasi terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui observasi dan pengkajian secara berkala, agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

2. Untuk Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima

Agar senantiasa meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas melalui kegiatan promosi dan penugasan dibidang tertentu agar menghasilkan pegawai yang bertanggung jawab sesuai tupoksinya.

3. Untuk penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk diteliti variabel-variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin, kompensasi dan lain-lain serta penggunaan teknik analisis data lainnya (misal : SEM).

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Arikunto, S., (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Darso. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. Jakarta : Tugas Akhir Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D., (2008), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Buku Terjemahan, Jakarta : Binapura Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan terhadap kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai variabel Intervenning (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal*. *Jurnal Magisma*, vol. 6, No. 1, 23-34.
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Ivancevich, J. M., Robert, K., dan Michael, T. M., (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Buku Terjemahan, Jakarta : Erlangga.
- Karunia, D. (2017). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Indah Lestari Semarang*.

Semarang : Tugas Akhir Progam Study Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

LAN RI, 2008, *Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.

Listyarini, dkk. (2018). *Panduan Penulisan Proposal Dan TAPM*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.

Listyarini, dkk. (2018). *Pedoman Bimbingan Tugas Akhir Program Magister*. Jakarta : Penerbit Universitas Terbuka.

Mangkunegara, A. P., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mangkunegara, A. P., (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mas'ud, F., (2009), *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Program Magister Manajemen, Universitas Dipenogoro, Semarang : Universitas Dipenogoro.

Mathis, R. L. dan Jackson, John H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli, Buku 2, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono, (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Noel, F. R., Lopian, J. dan Pandowo, M. (2017). *The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi)*. Jurnal EMBA, vol. 5, No. 3, 3528-3537.

Notoatmodjo, S., (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Pandaleke, D. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2).

Qurtubi, A., (2008), *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Tangerang : PT. Bintang Harapan Sejahtera.

- Ramdhani, L. I. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Mataram*. Mataram : Tugas Akhir Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. (2006). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, Terjemahan : Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif - Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Subagio, U., Miyasto, M., & Idris, I. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Strategi*, 23(1), 138-148.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (3rd ed.)*. Bandung: Alfabeta.

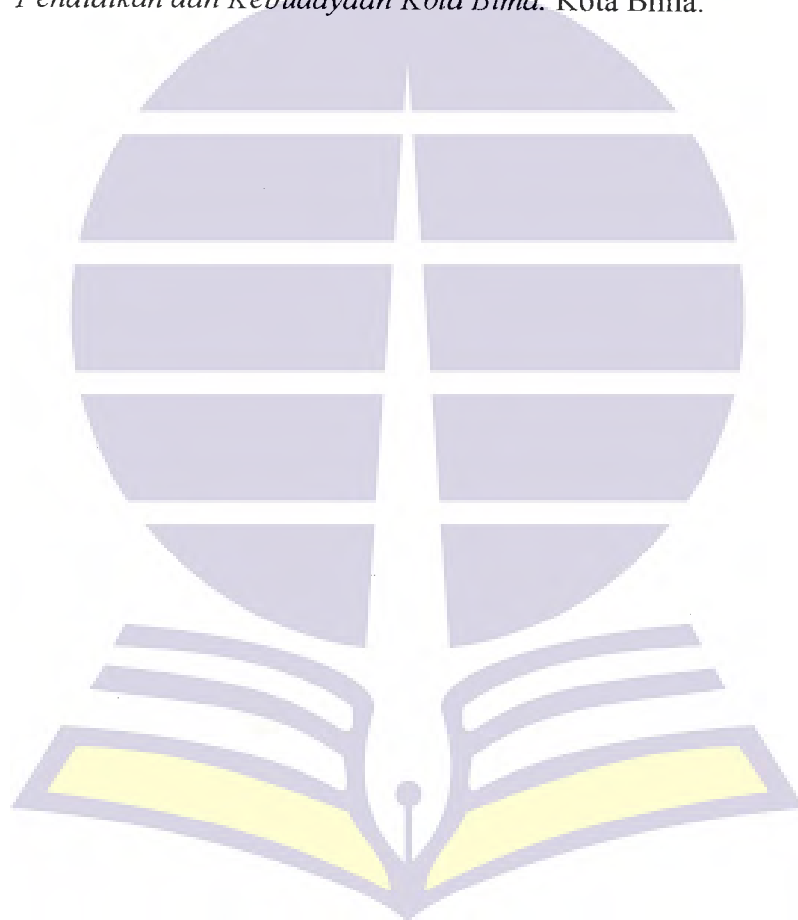
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhastra. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bima*. Jakarta : Tugas Akhir Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Sumiharja. (2010). *Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) melalui Komitmen Organisasional (Afektif, Normatif, Kontinyu) Perawat di RSUP Mataram*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Sutrisno, E., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Toha, M., (2010), "*Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasinya*", Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Warongan, J. B., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4).
- Wasahua, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah XII Maluku dan Maluku Utara Di Kota Ambon. *Jurnal Soso-Q*, 6(2).
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winata, M. A., Husnan, L.H. dan Suprayetno, J. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan*

Provinsi Nusa Tenggara Barat. Mataram : Tugas Akhir Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

_____. (2017). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.

_____. (2016). *Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima*. Kota Bima.

_____. (2016). *Peraturan Walikota Bima Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima*. Kota Bima.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BIMA

Kota Bima, 01 November 2019

Perihal : **Mohon Kesediaan Menjadi Responden**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima
di-

Tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka, bersama ini kami bermaksud melakukan penelitian Tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima”**.

Kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi pernyataan penelitian yang terlampir dalam surat permohonan ini. Kami berharap Bapak/Ibu mengisi pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (diharapkan).

Pernyataan-pernyataan yang diajukan ini hanya untuk kepentingan penelitian, jawaban Bapak/Ibu tidak akan ditulis langsung dalam naskah penelitian dan dijamin kerahasiaannya sehingga tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan atau pekerjaan yang menyangkut keberadaan Bapak/Ibu. Demikian permohonan kami atas perhatian dan kesediaan pengisian kuesioner kami ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Marita Diansyah

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : (diisi peneliti)
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : *(pilih salah satu)*
 - a. Laki - laki
 - b. Perempuan
4. Usia : Tahun
5. Pendidikan Terakhir : *(pilih salah satu)*

a. SMA/Sederajat	c. S1	e. S3
b. D3	d. S2	
6. Masa Kerja : *(pilih salah satu)*

a. < 5 Tahun	c. 11 – 15 Tahun	e. > 20 Tahun
b. 5 – 10 Tahun	d. 16 – 20 Tahun	
7. Golongan/Pangkat : *(pilih salah satu)*
 - a. Golongan IV
 - b. Golongan III
 - c. Golongan II

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Baca dan pahami setiap pernyataan yang disajikan.
2. Berilah jawaban dengan mencentang (√) salah satu jawaban pada kolom yang disediakan.
3. Jangan ada satupun pernyataan yang terlewatkan.

C. PERNYATAAN

1. PERNYATAAN TENTANG VARIABEL KOMPETENSI (X1)

Alternatif Jawaban

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Knowledge (Pengetahuan)					
	a. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
	b. Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam bekerja					
2.	Skill (Keterampilan)					
	a. Saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan					
	b. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					
3.	Attitude (Sikap)					
	a. Saya bekerja sesuai dengan job deskripsi pekerjaan saya					
	b. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

2. PERNYATAAN TENTANG VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Affective Commitment (Komitmen Afektif)					
	a. Saya merasa memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi tempat saya bekerja					
	b. Saya merasa senang menghabiskan sisa karier saya di organisasi tempat saya bekerja					
2.	Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjut)					
	a. Saya selalu mempertimbangkan untuk tetap					

	a. Saya selalu bekerja pada organisasi tempat saya bekerja saat ini					
	b. Saya selalu mempertimbangkan segala kerugian yang saya dapat bila berhenti bekerja pada organisasi saya					
3.	Normative Commitment (Komitmen Normatif)					
	a. Saya akan terus memberikan loyalitas yang ditunjukkan sebagai suatu kewajiban moral terhadap organisasi tempat saya bekerja					
	b. Saya menolak setiap tawaran jenis pekerjaan yang berbeda pada organisasi lain yang ditawarkan kepada saya					

3. PERNYATAAN TENTANG VARIABEL MOTIVASI (Y1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Need for achievement (Kebutuhan akan prestasi)					
	a. Saya berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
	b. Saya berusaha agar prestasi saya lebih baik dari orang lain					
2.	Need for affiliation (Kebutuhan akan pertalian)					
	a. Saya membangun hubungan yang baik dengan atasan					
	b. Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
3.	Need for power (Kebutuhan akan kekuasaan)					
	a. Saya dapat mempengaruhi teman-teman dikantor dalam banyak hal agar tujuan tercapai					
	b. Saya dapat meyakinkan orang lain yang berbeda pendapat dengan saya					

4. PERNYATAAN TENTANG VARIABEL KINERJA (Y2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas Output					
	a. Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
	b. Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
2.	Kualitas Output					
	a. Saya mampu dan paham pada pekerjaan yang saya lakukan					
	b. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3.	Jangka Waktu Output					
	a. Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan					
	b. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
4.	Kehadiran ditempat Kerja					
	a. Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	b. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
5.	Sikap Kooperatif					
	a. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
	b. Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Lampiran 2. Identitas Responden

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	MASA KERJA	GOL
1	2	3	4	5	6	7
1	Dr. Ir. Syamsuddin, M.S.	Laki-Laki	59	S ₃	33	IV/c
2	Drs. Moh. Yamin, M. Si.	Laki-Laki	57	S ₂	29	IV/b
3	Dra. Sri Rahayu	Perempuan	53	S ₁	24	IV/a
4	Abdul Hafid, S. Pd	Laki-Laki	48	S ₁	21	IV/a
5	Irin Syufriani, S. Pd	Laki-Laki	39	S ₁	13	IV/a
6	Taufikrahman, S.Pd	Laki-Laki	50	S ₁	19	IV/a
7	Gufuran, S. Pd. M. Si	Laki-Laki	49	S ₂	15	IV/a
8	Siti Rohanah, S. S	Perempuan	50	S ₁	19	III/d
9	Yati Auliah, SE	Perempuan	40	S ₁	15	III/d
10	Hidayat, S. Pd	Laki-Laki	43	S ₁	12	III/d
11	Munawar, M.Pd	Laki-Laki	45	S ₂	10	III/d
12	Endang Kurniawati, M. Kpd	Perempuan	37	S ₂	10	III/d
13	Nuraini, S.Sos.	Perempuan	48	S ₁	29	III/d
14	Edi Junaidi, SE	Laki-Laki	50	S ₁	29	III/d
15	Slamet Riadi, ST, MT	Laki-Laki	41	S ₂	12	III/d
16	Arif Rahmansyah, S. Pd	Laki-Laki	37	S ₁	09	III/d
17	Hj. Nurhaidah, SE	Perempuan	50	S ₁	31	III/d
18	Burhan	Laki-Laki	50	SPG	19	III/d
19	Budiman, S. Pd, M. Pd	Laki-Laki	47	S ₂	14	III/d
20	Suharti, S.Ag	Perempuan	52	S ₁	15	III/c
21	Muhamad Iqbal, SE	Laki-Laki	40	S ₁	14	III/c
22	Zulkarnain, S.Pd	Laki-Laki	43	S ₁	09	III/c
23	Muhammad Ali, SE	Laki-Laki	54	S ₁	26	III/c
24	Dini Hariyati, SE	Perempuan	38	S ₁	08	III/c
25	Hanafi, SE	Laki-Laki	41	S ₁	12	III/c
26	Ade Mowardi, ST	Laki-Laki	43	S ₁	09	III/c
27	Idrus H.M.Saleh	Laki-Laki	51	SLTA	21	III/b
28	Asmah	Perempuan	46	SLTA	21	III/b
29	Sahidun, SE	Laki-Laki	42	S ₁	10	III/b
30	Nurul Inayah, SE	Perempuan	39	S ₁	10	III/b
31	Abdul Kahir, S. Pd	Laki-Laki	44	S ₁	10	III/b
32	Muhamad Juliadin, Sos	Laki-Laki	37	S ₁	10	III/b
33	Saprijal, SE	Laki-Laki	33	S ₁	13	III/b
34	Sri Astuti Handayani, SE,MM	Perempuan	33	S ₂	13	III/b
35	Subhan, ST	Laki-Laki	39	S ₁	08	III/b
36	Sri Yuliarti, SE	Perempuan	42	S ₁	14	III/b
37	Erni Sukriati, SE	Perempuan	42	S ₁	15	III/b
38	Sri IndriYani, S. Pd	Perempuan	41	S ₁	13	III/b
39	Siti Sarah, S. Pd	Perempuan	41	S ₁	9	III/b
40	Taufikurahman, ST	Laki-Laki	38	S ₁	15	III/b
41	Igitis	Perempuan	50	SLTA	26	III/a
42	Arifaturrahmaniyah, SH	Perempuan	40	SLTA	15	III/a
43	Sunarti, S.Sos	Perempuan	28	S ₁	04	III/a

44	Syarif Hidayat, A. Md	Laki-Laki	43	D III	21	II/d
45	Muhammad Taufik	Laki-Laki	51	SLTA	18	II/d
46	Jufri	Laki-Laki	49	SLTA	11	II/c
47	Yuli Suci Wati	Perempuan	38	SLTA	16	II/c
48	Yuli Damayanti	Perempuan	35	SLTA	17	II/c
49	Sri Haryani	Perempuan	35	SLTA	14	II/c
50	Suryansyah	Laki-Laki	44	SLTA	13	II/b
51	Sri Rahmi	Perempuan	40	SLTA	13	II/b
52	Juliati	Perempuan	40	SLTA	15	II/b
53	Irfansyah	Laki-Laki	36	SLTA	14	II/b
54	Nurhayati	Perempuan	35	SLTA	13	II/b
55	Agus Sari Dewi	Perempuan	33	SLTA	13	II/b

Lampiran 3. Data Hasil Kuesioner Variabel Kompetensi (X₁)

RESP	JUMLAH SKOR						TOTAL	RATE
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	4	5	5	4	5	4	27	4,50
2	5	5	5	4	4	5	28	4,67
3	5	4	5	5	4	4	27	4,50
4	4	5	4	4	4	4	25	4,17
5	4	5	4	5	5	5	28	4,67
6	5	5	5	5	5	5	30	5,00
7	5	5	4	5	4	5	28	4,67
8	4	5	4	4	4	4	25	4,17
9	5	5	5	5	5	5	30	5,00
10	4	5	4	4	4	5	26	4,33
11	5	5	4	4	4	4	26	4,33
12	5	5	4	4	5	4	27	4,50
13	4	3	4	4	4	4	23	3,83
14	4	4	4	4	4	5	25	4,17
15	4	5	4	4	4	4	25	4,17
16	3	4	4	4	4	4	23	3,83
17	4	4	5	5	5	4	27	4,50
18	3	4	4	4	4	4	23	3,83
19	3	4	5	5	4	5	26	4,33
20	4	5	4	4	4	4	25	4,17
21	5	5	4	4	5	4	27	4,50
22	4	5	4	4	4	4	25	4,17
23	4	5	4	4	4	4	25	4,17
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	4	4	4	4	4	4	24	4,00
26	4	5	4	4	5	4	26	4,33
27	3	4	3	4	3	4	21	3,50
28	4	4	4	4	4	4	24	4,00
29	4	5	4	5	4	4	26	4,33
30	4	5	4	4	4	4	25	4,17
31	4	4	4	3	4	4	23	3,83

32	4	4	4	4	4	4	24	4,00
33	4	5	4	4	4	4	25	4,17
34	5	5	5	4	5	4	28	4,67
35	3	4	4	4	3	4	22	3,67
36	4	5	4	4	5	5	27	4,50
37	5	5	4	5	5	5	29	4,83
38	4	4	4	4	4	4	24	4,00
39	5	5	5	5	5	5	30	5,00
40	5	4	5	5	5	5	29	4,83
41	4	4	4	4	4	4	24	4,00
42	3	4	4	3	3	4	21	3,50
43	4	4	4	4	4	4	24	4,00
44	3	5	5	4	5	4	26	4,33
45	4	4	4	4	4	4	24	4,00
46	4	5	4	5	5	5	28	4,67
47	4	4	4	4	4	4	24	4,00
48	4	4	4	4	4	4	24	4,00
49	4	5	5	5	4	5	28	4,67
50	4	5	4	4	4	4	25	4,17
51	4	5	4	4	4	4	25	4,17
52	5	5	4	4	5	5	28	4,67
53	3	4	4	3	4	4	22	3,67
54	3	5	4	4	5	5	26	4,33
55	5	5	4	5	5	5	29	4,83

Lampiran 4. Data Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

RESP	JUMLAH SKOR						TOTAL	RATE
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	5	4	4	2	5	5	25	4,17
2	5	5	4	4	5	3	26	4,33
3	5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	3	4	4	4	4	3	22	3,67
5	5	4	4	3	4	4	24	4,00
6	4	4	4	4	4	4	24	4,00
7	5	5	4	5	5	5	29	4,83
8	4	4	4	4	4	4	24	4,00
9	5	5	3	3	5	3	24	4,00
10	4	3	3	3	4	3	20	3,33
11	4	4	4	4	4	4	24	4,00
12	4	4	4	4	5	4	25	4,17
13	3	4	4	4	4	2	21	3,50
14	4	4	4	3	5	3	23	3,83
15	4	4	4	4	4	4	24	4,00
16	4	4	4	4	4	4	24	4,00
17	4	4	4	3	4	3	22	3,67
18	4	3	3	3	4	3	20	3,33
19	3	3	4	5	4	4	23	3,83
20	4	4	4	4	4	3	23	3,83

21	5	4	4	4	5	4	26	4,33
22	4	4	4	4	4	4	24	4,00
23	4	4	4	4	4	5	25	4,17
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	3	4	4	3	4	3	21	3,50
26	4	3	3	5	5	3	23	3,83
27	4	3	3	3	4	2	19	3,17
28	4	4	4	3	4	3	22	3,67
29	3	4	3	2	5	4	21	3,50
30	4	4	4	4	4	4	24	4,00
31	4	3	3	3	4	3	20	3,33
32	4	4	4	4	4	3	23	3,83
33	4	4	4	4	4	4	24	4,00
34	4	4	4	4	4	4	24	4,00
35	4	3	3	3	4	3	20	3,33
36	4	4	4	4	5	4	25	4,17
37	4	4	4	4	5	4	25	4,17
38	4	4	4	4	4	3	23	3,83
39	5	5	5	4	5	4	28	4,67
40	5	4	4	4	4	4	25	4,17
41	4	4	4	3	4	3	22	3,67
42	4	3	3	3	4	3	20	3,33
43	4	4	4	4	4	4	24	4,00
44	4	4	4	4	5	3	24	4,00
45	4	4	4	4	4	4	24	4,00
46	5	5	4	4	5	4	27	4,50
47	3	3	3	2	4	3	18	3,00
48	4	4	4	4	4	3	23	3,83
49	5	4	5	5	5	4	28	4,67
50	4	4	4	4	4	3	23	3,83
51	4	4	4	4	4	3	23	3,83
52	5	4	4	4	5	4	26	4,33
53	4	3	4	4	4	3	22	3,67
54	5	5	5	1	5	2	23	3,83
55	5	4	5	4	5	4	27	4,50

Lampiran 5. Data Hasil Kuesioner Variabel Motivasi (Y_1)

RESP	JUMLAH SKOR						TOTAL	RATE
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6		
1	5	4	4	4	5	4	26	4,33
2	5	4	5	5	4	4	27	4,50
3	4	4	5	5	5	5	28	4,67
4	3	3	5	4	2	2	19	3,17
5	4	4	5	5	4	4	26	4,33
6	5	5	5	4	4	4	27	4,50
7	4	5	5	4	5	4	27	4,50
8	4	4	4	4	4	4	24	4,00
9	5	5	5	5	5	5	30	5,00

10	5	4	5	5	3	4	26	4,33
11	4	4	4	4	4	4	24	4,00
12	4	5	4	4	4	4	25	4,17
13	4	4	5	5	4	4	26	4,33
14	5	4	5	5	4	4	27	4,50
15	4	4	4	4	4	4	24	4,00
16	4	4	4	4	4	4	24	4,00
17	4	5	4	5	4	3	25	4,17
18	4	4	4	4	4	4	24	4,00
19	5	5	5	5	5	4	29	4,83
20	4	4	4	4	4	4	24	4,00
21	5	4	5	5	4	4	27	4,50
22	4	4	4	4	4	4	24	4,00
23	4	4	4	4	4	4	24	4,00
24	4	4	4	4	4	4	24	4,00
25	4	4	4	4	4	4	24	4,00
26	5	5	5	5	4	4	28	4,67
27	4	4	4	4	3	3	22	3,67
28	4	4	4	4	4	4	24	4,00
29	5	4	5	4	4	3	25	4,17
30	4	4	4	4	4	4	24	4,00
31	4	4	4	4	4	4	24	4,00
32	4	4	4	4	4	4	24	4,00
33	4	4	4	4	4	4	24	4,00
34	5	5	5	5	5	5	30	5,00
35	4	4	4	4	4	4	24	4,00
36	5	5	4	5	4	4	27	4,50
37	5	5	5	5	4	4	28	4,67
38	5	4	5	4	4	4	26	4,33
39	5	5	5	5	5	4	29	4,83
40	5	5	5	5	5	5	30	5,00
41	4	4	4	4	4	4	24	4,00
42	4	4	4	4	4	3	23	3,83
43	4	4	5	5	4	4	26	4,33
44	5	4	5	5	3	3	25	4,17
45	4	4	4	4	4	4	24	4,00
46	5	5	5	5	4	4	28	4,67
47	4	4	4	4	2	2	20	3,33
48	4	4	4	4	4	4	24	4,00
49	4	5	5	5	5	5	29	4,83
50	5	5	4	5	4	4	27	4,50
51	4	4	4	4	4	4	24	4,00
52	5	5	5	5	4	4	28	4,67
53	4	4	4	4	4	4	24	4,00
54	5	4	4	5	4	1	23	3,83
55	5	5	5	5	4	4	28	4,67

Lampiran 6. Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y₂)

RESP	JUMLAH SKOR										TOTAL	RATE
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10		
1	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4,30
2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45	4,50
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,90
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	3,60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	4,20
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4,40
7	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47	4,70
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
10	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	4,70
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4,40
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	39	3,90
14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,80
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
21	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4,40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
23	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	38	3,80
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,10
26	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	42	4,20
27	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33	3,30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43	4,30
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
35	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35	3,50
36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4,20
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46	4,60
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00
40	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47	4,70
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
42	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35	3,50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
46	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45	4,50
47	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37	3,70
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
49	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4,40
50	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4,30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
52	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45	4,50
53	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	36	3,60
54	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44	4,40
55	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80

Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Variabel Kompetensi (X1)

Uji reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.55	3.290	.557	.759
X1.2	21.07	3.809	.438	.783
X1.3	21.44	3.991	.460	.777
X1.4	21.44	3.547	.605	.744
X1.5	21.36	3.347	.661	.728
X1.6	21.33	3.780	.560	.757

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	total
X1.1	Pearson Correlation	1	.384**	.320*	.438**	.494**	.335*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.004	.017	.001	.000	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.384**	1	.139	.251	.466**	.327*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.004		.311	.065	.000	.015	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.320*	.139	1	.459**	.444**	.320*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.017	.311		.000	.001	.017	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.438**	.251	.459**	1	.442**	.576**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.065	.000		.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.494**	.466**	.444**	.442**	1	.452**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.001	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.335*	.327*	.320*	.576**	.452**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.012	.015	.017	.000	.001		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
total	Pearson Correlation	.740**	.621**	.610**	.743**	.790**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

- Variabel Komitmen Organisasi (X2)
Uji reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.44	4.251	.525	.677
X2.2	19.64	4.236	.579	.664
X2.3	19.67	4.335	.589	.665
X2.4	19.89	4.284	.296	.762
X2.5	19.24	4.739	.434	.705
X2.6	20.04	3.962	.493	.687

Uji Validitas

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.530**	.406**	.098	.538**	.335*	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.476	.000	.013	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.530**	1	.622**	.129	.486**	.308*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.348	.000	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55

X2.3	Pearson Correlation	.406**	.622**	1	.336*	.277*	.336*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.012	.041	.012	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	.098	.129	.336*	1	.043	.402**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.476	.348	.012		.757	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.538**	.486**	.277*	.043	1	.250	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041	.757		.066	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.335*	.308*	.336*	.402**	.250	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.013	.022	.012	.002	.066		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.690**	.722**	.720**	.579**	.588**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

- Variabel Motivasi (Y1)

Uji reliabilitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	21.09	4.047	.561	.755
Y1.2	21.18	3.966	.656	.735
Y1.3	21.02	4.203	.513	.766
Y1.4	21.04	4.073	.589	.750
Y1.5	21.44	3.806	.565	.754
Y1.6	21.60	3.837	.438	.795

Uji Validitas

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.558**	.522**	.621**	.303*	.135	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.025	.325	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.558**	1	.350**	.522**	.516**	.377**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.000	.005	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	.522**	.350**	1	.669**	.188	.222	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.170	.104	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	.621**	.522**	.669**	1	.251	.163	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.064	.236	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	.303*	.516**	.188	.251	1	.669**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.170	.064		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.6	Pearson Correlation	.135	.377**	.222	.163	.669**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.325	.005	.104	.236	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	.705**	.768**	.662**	.719**	.728**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

- Variabel Kinerja (Y2)

Uji reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2.1	37.56	13.102	.658	.900
Y2.2	37.55	13.549	.516	.908
Y2.3	37.60	12.578	.725	.896
Y2.4	37.60	12.726	.739	.895
Y2.5	37.75	12.823	.684	.898
Y2.6	37.78	12.359	.753	.894
Y2.7	37.84	13.399	.530	.908
Y2.8	37.76	12.776	.721	.896
Y2.9	37.53	12.995	.732	.896
Y2.10	37.73	12.313	.667	.901

Uji Validitas

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Total
Y2.1	Pearson Correlation	1	.816**	.603**	.643**	.437**	.575**	.192	.326*	.532**	.347**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.161	.015	.000	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y2.2	Pearson Correlation	.816**	1	.510**	.474**	.285*	.369**	.188	.174	.499**	.277*	.606**
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.001	.000	.161	.015	.000	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.035	.006	.170	.205	.000	.040	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.603**	.510**	1	.742**	.533**	.526**	.302*	.500**	.597**	.536**	.788**
Y2.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.643**	.474**	.742**	1	.502**	.562**	.323*	.533**	.561**	.572**	.795**
Y2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.437**	.285*	.533**	.502**	1	.701**	.520**	.566**	.443**	.556**	.752**
Y2.5	Sig. (2-tailed)	.001	.035	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.575**	.369**	.526**	.562**	.701**	1	.548**	.663**	.525**	.530**	.812**
Y2.6	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.192	.188	.302*	.323*	.520**	.548**	1	.739**	.421**	.378**	.622**
Y2.7	Sig. (2-tailed)	.161	.170	.025	.016	.000	.000		.000	.001	.004	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.326*	.174	.500**	.533**	.566**	.663**	.739**	1	.630**	.634**	.781**
Y2.8	Sig. (2-tailed)	.015	.205	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.532**	.499**	.597**	.561**	.443**	.525**	.421**	.630**	1	.655**	.785**
Y2.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.347**	.277*	.536**	.572**	.556**	.530**	.378**	.634**	.655**	1	.752**
Y2.10	Sig. (2-tailed)	.009	.040	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.727**	.606**	.788**	.795**	.752**	.812**	.622**	.781**	.785**	.752**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

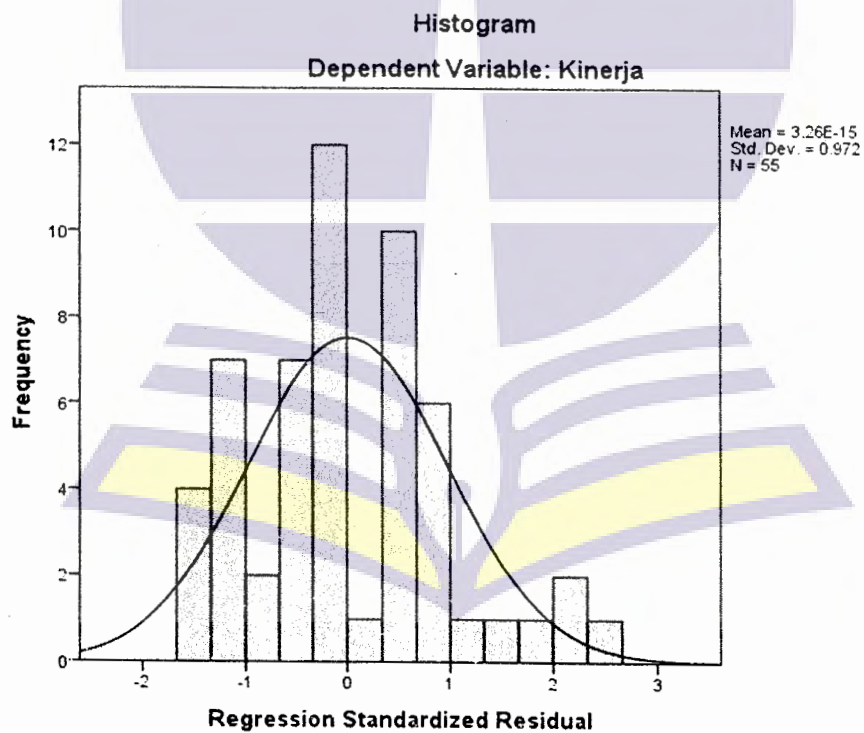
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

- Uji Mutikolinearity

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.236	2.941		-.420	.676		
	Kompetensi	.857	.174	.484	4.928	.000	.382	2.621
	Komitmen Organisasi	.027	.141	.016	.190	.850	.498	2.010
	Motivasi	.804	.150	.476	5.344	.000	.464	2.157

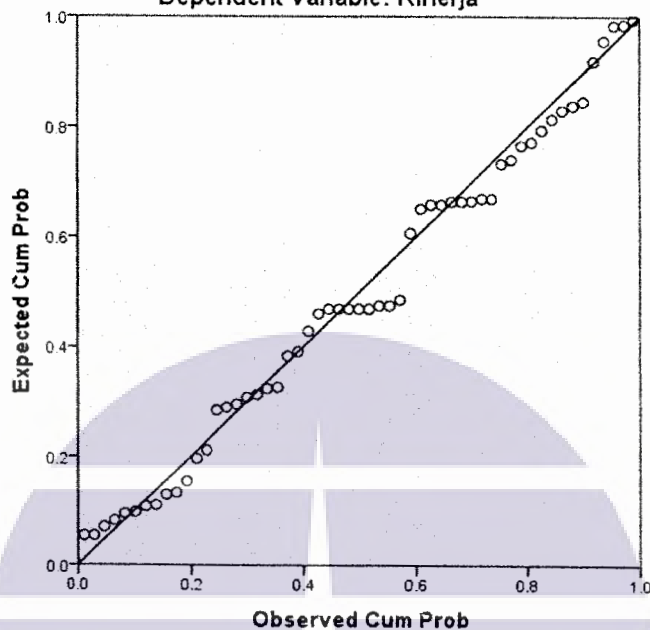
a. Dependent Variable: Kinerja

- Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71801941
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.055
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

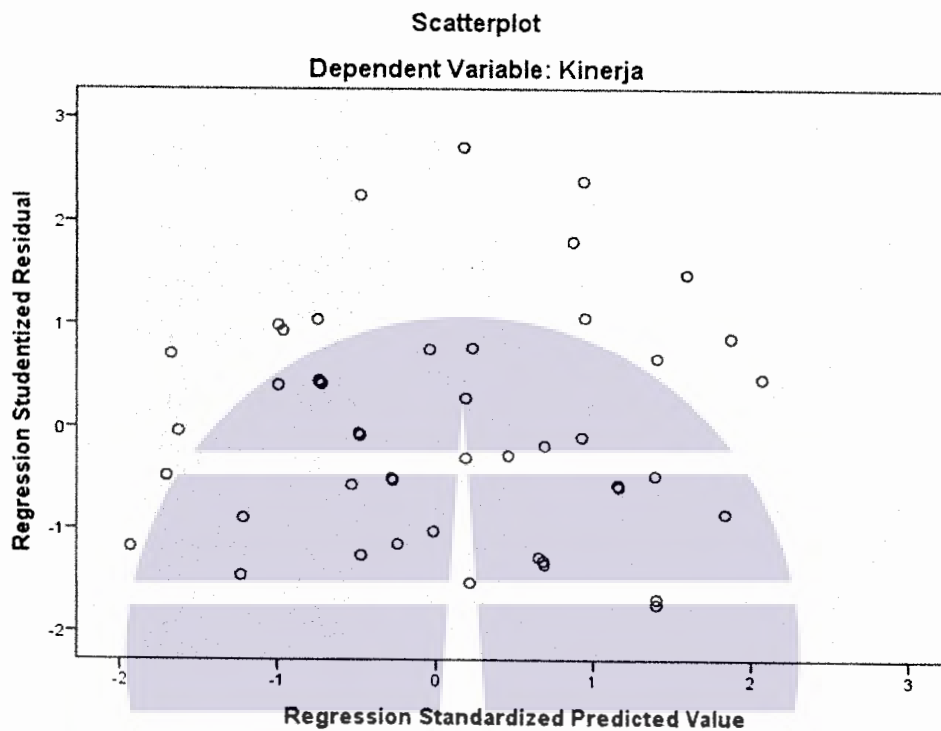
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

- Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 9. Hasil Analisis Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 ^a	.536	.519	1.629	1.902

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.707	2	79.853	30.089	.000 ^b
	Residual	138.002	52	2.654		
	Total	297.709	54			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	5.316	2.608		2.039	.047
	Kompetensi	.600	.137	.572	4.377	.000	.522	1.915
	Komitmen Organisasi	.203	.127	.209	1.602	.115	.522	1.915

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Komitmen Organisasi
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	23.864	.81	.02	.38
	3	.003	34.353	.19	.98	.62

a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.76	28.99	25.47	1.720	55
Std. Predicted Value	-2.157	2.043	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.223	.730	.361	.121	55
Adjusted Predicted Value	21.74	28.98	25.47	1.717	55
Residual	-5.770	3.427	.000	1.599	55
Std. Residual	-3.542	2.104	.000	.981	55
Stud. Residual	-3.591	2.128	.001	1.006	55
Deleted Residual	-5.931	3.508	.004	1.683	55
Stud. Deleted Residual	-4.101	2.206	-.006	1.052	55
Mahal. Distance	.033	9.864	1.964	2.098	55
Cook's Distance	.000	.275	.018	.041	55
Centered Leverage Value	.001	.183	.036	.039	55

a. Dependent Variable: Motivasi

Lampiran 10. Hasil Analisis Pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.801	1.768	2.224

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.450	3	229.817	73.536	.000 ^b
	Residual	159.386	51	3.125		
	Total	848.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.236	2.941		-.420	.676		
	Kompetensi	.857	.174	.484	4.928	.000	.382	2.621
	Komitmen Organisasi	.027	.141	.016	.190	.850	.498	2.010
	Motivasi	.804	.150	.476	5.344	.000	.464	2.157

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Komitmen Organisasi	Motivasi
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.483	.82	.01	.30	.01
	3	.004	33.467	.16	.03	.54	.53
	4	.002	44.250	.02	.95	.16	.46

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.97	49.25	41.85	3.573	55
Std. Predicted Value	-1.928	2.069	.000	1.000	55
Standard Error of Predicted Value	.269	.916	.454	.146	55
Adjusted Predicted Value	35.20	49.10	41.83	3.560	55
Residual	-2.835	4.505	.000	1.718	55
Std. Residual	-1.604	2.549	.000	.972	55

Stud. Residual	-1.736	2.711	.006	1.023	55
Deleted Residual	-3.324	5.097	.023	1.908	55
Stud. Deleted Residual	-1.772	2.901	.012	1.047	55
Mahal. Distance	.269	13.508	2.945	2.746	55
Cook's Distance	.000	.361	.029	.061	55
Centered Leverage Value	.005	.250	.055	.051	55

a. Dependent Variable: Kinerja

