

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI  
MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM  
PENATAAN RUANG PERUMAHAN DAN KAWASAN  
PEMUKIMAN KABUPATEN TANA TIDUNG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**PUNJUL SIDI WALUYO**

**NIM. 501575157**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN TANA TIDUNG**

**PUNJUL SIDI WALUYO**  
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

**ABSTRAK**

Organisasi sektor publik pada pemerintahan daerah, dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat, agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Banyak aspek yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja pemerintah, salah satunya adalah komitmen organisasi, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi akan berdampak positif motivasi kerjanya yang tinggi. Semakin rendah ketidakjelasan peran akan berdampak rasa untuk memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja yang tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, artinya semakin kuat komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Ketidakjelasan peran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, dengan bukti perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat diindikasikan bahwa semakin kecil ketidakjelasan peran pegawai tentang pekerjaannya maka semakin besar kinerjanya, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi yang diterima pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Terbukti motivasi kerja sepenuhnya mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung. Demikian juga dengan pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung antara ketidakjelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Ketidakjelasan Peran, Motivasi Kerja, Kinerja.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL AND EXPLANATION  
COMMITMENTS ON THE PERFORMANCE OF EDUCATED WORK  
MOTIVATION IN EMPLOYEE SERVICES IN GENERAL JOBS  
MANAGEMENT OF HOUSING SPACES AND SETTLEMENT AREAS  
OF TANA TIDUNG DISTRICT**

**PUNJUL SIDI WALUYO**  
Open University Graduate Program

**ABSTRACT**

Public sector organizations in regional government are required to have performance oriented to the interests of the community, so that they are always responsive to the demands of their environment. Many aspects can be a benchmark for assessing government performance, one of which is organizational commitment, unclear roles and work motivation.

The purpose of the research is to find out and analyze the role of work motivation in mediating the influence of organizational commitment and unclear role on employee performance.

The results of hypothesis testing prove that organizational commitment and unclear roles both partially and simultaneously have a significant effect on employee work motivation, this indicates that the higher the commitment of employees to the organization will positively have a high work motivation. The lower the role ambiguity will affect the feeling to motivate himself to work more hard. Organizational commitment has a direct effect on employee performance, meaning that stronger organizational commitment will be able to improve employee performance. The ambiguity of the role directly affects the performance of employees, with evidence of acquisition of variable significance values smaller than 0.05. It means that it can be indicated that the smaller the clarity of the role of the employee about the job, the greater the performance, and vice versa. Work motivation influences employee performance, this indicates that the greater the motivation received by employees will improve their performance. It is evident that work motivation is fully capable of mediating the influence of organizational commitment and unclear role on employee performance, the results of the study show a direct influence between organizational commitment to employee performance is greater than the indirect influence between organizational commitment through work motivation so that direct influence is more dominant than indirect influence. Likewise, the influence of unclear role on employee performance through work motivation as intervening is smaller than the indirect influence between role ambiguity through work motivation so that the direct influence is more dominant than indirect influence.

**Keywords:** Organizational Commitment, Role Unclear, Work Motivation, Performance.


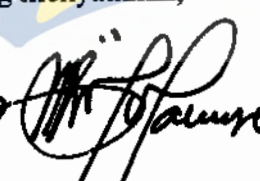
**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PERNYATAAN ORISINILITAS**

Tesis yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung** adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat maka saya bersedia menerima sanksi akademik)

Tarakan, 30 Nopember 2018

Yang menyatakan,

   
**PUNJUL SIDI WALUYO**  
**NIM. 501575157**

## PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung**

Penyusun TAPM : **PUNJUL SIDI WALUYO**  
 NIM : 501575157  
 Program Studi : **Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**  
 Hari/Tanggal : **Jumat, 30 Nopember 2018**

Menyetujui

Pembimbing II

Pembimbing I



**Dr. ETTY PUJI LESTARI, S.E., M.Si.**  
 NIP. 19740416 200212 2 001



**Dr. ANA SRIKANINGSIH, S.E., M.M.**  
 NIDN. 1119016701

Penguji Ahli,



**Dr. ANITA MAHARANI**

Mengetahui :

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan  
 Pengelola Program Magister Manajemen Bidang  
 Minat Sumber Daya Manusia  
 Fakultas Ekonomi,



**Amalia Kusuma Wardani, SE., M.Com., Ph.D.**  
 NIP.19700918 200501 200 1

Dekan Fakultas Ekonomi  
 Universitas Terbuka,



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



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

**PENGESAHAN**

Nama : **Punjul Sidi Waluyo**  
 NIM : **501575157**  
 Program Studi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
 Judul TAPM : **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung**

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

Hari/Tanggal : **Jumat, 30 Nopember 2018**  
 Waktu : **14.00 – 15.30**

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

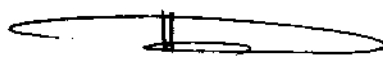
Ketua Komisi Penguji

**Rini Yayuk Priyati, S.E.,M.Ec.,Ph.D.**

()

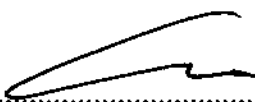
Penguji Ahli

**Dr. Anita Maharani**

()

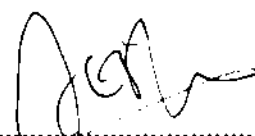
Pembimbing I

**Dr. Ana Sriekaningsih, S.E., M.M.**

()

Pembimbing II

**Dr. Ety Puji Lestari, S.E.,M.Si.**

()

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya kepada seluruh makhluk-Nya di dunia, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister ini yang dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung”.

Terlepas dari kekurangan dan keterbatasan penulis, atas ijin Allah Tuhan Yang Maha Esa dan sebagai sebuah hasil proses, penulis dapat menyelesaikan TAPM ini walaupun disadari dalam meniti dan merangkai kata menjadi naskah mengalami berbagai halangan dan rintangan. Namun penyelesaian TAPM ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak yang telah membantu, sehingga melalui kesempatan yang berbahagia ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penuh rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus.,Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
3. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Bapak dan Ibu dosen serta staf pengajar pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis siap mental menghadapi tantangan jaman secara keilmuan.
5. Ibu Amalia Kusuma Wardani, S.E.,M.Com., Ph.D. selaku Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis dan Pengelola Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
6. Dr. Ana Srikaningsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang dengan penuh perhatian dan mengerahkan waktu serta upaya terbaik dalam memberikan bimbingan, arahan motivasi, dorongan dan yang paling istimewa bagi penulis.
7. Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing II yang telah mengarahkan secara teknis penulisan TAPM menurut pakem Universitas Terbuka serta memberikan fasilitas perkuliahan dan keperluan administrasi selama penulis mengikuti Program Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia.
8. Dewan Penguji Ahli yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga TAPM ini dapat diselesaikan dengan lebih sempurna.
9. Bupati Kabupaten Tana Tidung yang telah memberikan fasilitas ijin belajar.
10. Kepala Dinas dan seluruh rekan-rekan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung atas pengertian, kebersamaan dan kerjasama yang baik dalam meniti karir.

11. Rekan-rekan peserta Program Pascasarjana Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia baik yang secara langsung telah bertemu sapa sudah bersama-sama berkompetisi menggali ilmu di Universitas Terbuka. Penulis yakin, kita mesti menjadi bagian yang harus diperhitungkan keberadaannya dalam penentuan sebuah kebijakan. Tetaplah berusaha menjadi orang-orang terbaik, manusia pilihan yang bermanfaat untuk semua.
12. Kedua orang tuaku tercinta yang telah menyayangiku, mendidikku sampai menjadi seperti sekarang ini.
13. Istriku tercinta dan putera-putera tersayang, terima kasih telah menjadi motivator dalam hidupku ini.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih perlu penyempurnaan, sehingga diharapkan saran dan masukan positif dari para pembaca. Akhir kata penulis berhadap bahwa hasil penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tana Tidung, 30 Nopember 2018

Penulis,

**PUNJUL SIDI WALUYO**

**NIM. 501575157**



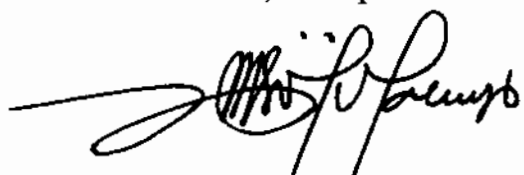
## RIWAYAT HIDUP

Nama : Punjul Sidi Waluyo  
NIM : 501575157  
Program Studi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Tempat/Tanggal Lahir : Banyuwangi, 18 April 1975

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Mojopanggung 1 Banyuwangi Pada Tahun 1988  
Lulus SMP di SMPN 1 Giri di Banyuwangi Pada Tahun 1991  
Lulus SMA di SMA 1 Glagah di Banyuwangi Pada Tahun 1994  
Lulus S.1 di Universitas Mhammadiyah Malang Jurusan Teknik Sipil Pada Tahun 2001

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2001 s/d 2009 sebagai Chief Inspector dan Site Engineer di PT. Super Teknik Consulindo di Bulungan  
Tahun 2009 s/d sekarang sebagai Aparatur Sipil Negara di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung

Tarakan, 30 Nopember 2018



**PUNJUL SIDI WALUYO**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Abstrak .....	ii
Abstract .....	iii
Pernyataan Orisinilitas .....	iv
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	7
1.3    Tujuan Penelitian .....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1    Landasan Teori .....	10
2.1.1    Komitmen Organisasi .....	10
2.1.1.1    Pengertian Komitmen Organisasi .....	10
2.1.1.2    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	11
2.1.1.3    Indikator Komitmen Organisasi .....	12

2.1.2	Ketidajelasan Peran .....	13
2.1.2.1	Pengertian Peran .....	13
2.1.2.2	Pengertian Ketidajelasan Peran .....	13
2.1.2.3	Ciri-ciri Ketidajelasan Peran .....	14
2.1.2.4	Indikator Ketidajelasan Peran .....	14
2.1.3	Motivasi .....	15
2.1.3.1	Pengertian Motivasi .....	15
2.1.3.2	Manfaat Motivasi .....	16
2.1.3.3	Jenis-jenis Motivasi .....	16
2.1.3.4	Teori Motivasi .....	16
2.1.3.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
2.1.3.6	Indikator Motivasi .....	21
2.1.4	Kinerja Pegawai .....	23
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Pegawai .....	23
2.1.4.2	Evaluasi Kinerja .....	23
2.1.4.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2.1.4.4	Indikator Kinerja .....	28
2.1.5	Hubungan Antar Variabel .....	30
2.1.5.1	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja	30
2.1.5.2	Hubungan Ketidajelasan Peran dengan Motivasi .....	32
2.1.5.3	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai .....	32
2.1.5.4	Hubungan Ketidajelasan Peran dengan Kinerja Pegawai	33
2.1.5.5	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai .....	34
2.2	Penelitian Terdahulu .....	35
2.3	Kerangka Konseptual .....	40
2.4	Hipotesis .....	41
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1	Variabel Penelitian .....	42
3.2	Subyek Penelitian .....	42
3.2.1	Populasi .....	42
3.2.2	Sampel .....	43

3.3	Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner .....	43
3.3.1	Instrumen Penelitian .....	43
3.3.2	Desain Kuesioner .....	44
3.4	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	47
3.5	Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data .....	47
3.5.1	Jenis dan Sumber Data .....	47
3.5.2	Metode Pengumpulan Data .....	47
3.6	Uji Kualitas Data .....	48
3.6.1	Uji Asumsi Klasik .....	48
3.6.2	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
3.7	Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1	Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	52
4.1.1	Struktur Organisasi .....	52
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi .....	53
4.2	Gambaran Umum Responden .....	67
4.2.1	Jenis Kelamin .....	68
4.2.2	Status Pernikahan Responden .....	68
4.2.3	Usia responden .....	69
4.2.4	Masa Kerja .....	69
4.2.5	Tingkat Pendidikan Responden .....	70
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	71
4.3.1	Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	71
4.3.2	Tanggapan Responden terhadap Variabel-Ketidaktejelasan Peran .....	73
4.3.3	Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi kerja .....	75
4.3.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	78
4.4	Analisis Data .....	81
4.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	81
4.4.1.1	Uji Normalitas .....	81

4.4.1.2	Uji Multikolonieritas .....	82
4.4.1.3	Uji Heterokedastisitas .....	83
4.4.2	Uji Instrumen Penelitian .....	84
4.4.2.1	Uji Validitas .....	84
4.4.2.2	Uji Reliabilitas .....	87
4.4.3	Uji Hipotesis .....	88
4.4.3.1	Regresi Linier Berganda .....	89
4.4.3.2	<i>Path Analysis</i> .....	90
4.5	Pembahasan .....	95
4.5.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	95
4.5.2	Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	97
4.5.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	98
4.5.4	Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	100
4.5.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	101
4.5.6	Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung .....	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN .....	104
5.1	Kesimpulan .....	104
5.2	Saran .....	106
	DAFTAR PUSTAKA .....	107
	DAFTAR LAMPIRAN .....	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	17
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi DPU-PERKIM .....	52
Gambar 4.2	Pengaruh Secara Langsung .....	93
Gambar 4.3	Pengaruh Secara Tidak Langsung .....	94



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Desain Kuesioner .....	44
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	69
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	69
Tabel IV.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	70
Tabel IV.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	71
Tabel IV.6	Kategori Variabel Komitmen Organisasi .....	72
Tabel IV.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ketidakjelasan Peran .....	73
Tabel IV.8	Kategori Variabel Ketidakjelasan Peran .....	74
Tabel IV.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja...	75
Tabel IV.10	Kategori Variabel Motivasi Kerja .....	77
Tabel IV.11	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	78
Tabel IV.12	Kategori Variabel Kinerja Pegawai .....	80
Tabel IV.13	Hasil Uji Normalitas .....	82
Tabel IV.14	Hasil Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel IV.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	83
Tabel IV.16	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	84
Tabel IV.17	Hasil Uji Validitas Ketidakjelasan Peran .....	85
Tabel IV.18	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	86
Tabel IV.19	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	87
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Tabel IV.21	Hasil Uji Regresi Jalur Persamaan Pertama Pengaruh Komitmen organisasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Motivasi kerja .....	89
Tabel IV.22	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Pertama .....	90
Tabel IV.23	Hasil Uji Path Analysis Komitmen organisasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai <i>Intervening</i> .....	91
Tabel IV.24	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Kedua .....	92
Tabel IV.25	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Kuesioner
3. Distribusi Frekuensi
4. Uji Asumsi Klasik
5. Uji Validitas
6. Uji Reliabilitas
7. Uji Regresi Linier Berganda
8. Uji Path Analysis
9. Tabel Statistik



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Serangkaian aktifitas dalam hal seleksi tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja, peningkatan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi adalah bagian dari Manajemen sumber daya manusia (Robbins, 2008: 5).

Tersedianya aparatur pemerintah yang profesional dan handal harus terwujud, hal ini berdasarkan amanah dari penerapan Perundang-undangan Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Hal tersebut sejalan dengan pelaksanaan visi dan misi pemerintah itu sendiri, untuk mewujudkan kemajuan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan dan pengembangan). Organisasi pemerintah wajib menerapkan mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif, yang mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparaturnya untuk mengembangkan metode terbaik, sesuai dengan kondisi masing-masing daerah dalam mewujudkan kondisi tersebut.

Salah satu aspek diantara beberapa aspek yang bisa menjadi acuan untuk menilai kinerja pemerintah adalah kualitas dari sumber daya manusianya. Semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka semakin baik pula kinerja pemerintah daerah. Pemerintah harus selalu tanggap terhadap tuntutan kondisi lingkungannya dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat.



Tingkat hasil pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis suatu organisasi merupakan gambaran dari kinerja atau *performance*. Untuk mengetahui dan mengukur kinerja bisa dilakukan jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui jika tidak ada tolok ukur keberhasilannya, oleh sebab itu diperlukan tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran sebagai acuan.

Kinerja pegawai merupakan hasil capaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan instansi. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Dengan melihat hasil akhir dari pelaksanaan pekerjaan dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik terkait dengan tujuan instansi yang mendorong terciptanya disiplin dan kualitas pelayanan dari para pegawai merupakan cara mengukurnya.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah bisa diwujudkan melalui beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi, motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat komitmen terhadap instansi serta pendidikan dan pelatihan. Komitmen organisasi, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang akan dikupas dalam penelitian.



Sifat hubungan antara individu dengan instansi kerja, yang mana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan instansi kerja, adanya kerelaan menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan instansi kerja serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja merupakan cerminan dari sifat Komitmen organisasi. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu instansi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota instansi kerja guna turut mewujudkan tujuan-tujuan instansi kerja (Kuntjoro, 2009:124).

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti. Seperti hasil penelitian Djalil (2017), Rizal (2014), Sulijaya dan Bangun (2015) memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Nasir (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda maka penelitian ini akan menguji kembali pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah ketidakjelasan peran. Kesulitan hubungan interpersonal, praktek organisasi formal dan informal, dan dari kecukupan atau ketidakcukupan informasi merupakan faktor pendukung dari ketidakmampuan individu dalam memahami kompleksitas instansi mereka menurut Rosally (2015: 32). Ketika individu tidak mendapat kejelasan atas tugas-tugas dari pekerjaan yang diberikan atau “tidak tahu apa yang seharusnya dikerjakan” maka terjadilah tidak jelasan peran, menurut Luthans

(2002) dalam Wulandari (2015: 3). Ketidakjelasan peran adalah suatu kondisi yang mana terjadi tidak seimbangan antara jumlah informasi yang diperlukan dengan jumlah informasi yang didapat individu untuk bisa melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

Ketidakjelasan peran timbul akibat dari kurangnya informasi yang tersedia yang berkaitan dengan posisi organisasi seorang individu. Apabila inidividu tidak mengetahui apa yang menjadi tugasnya, maka akan meningkatkan kekecewaan pada perannya yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja (Rizzo et al, 1970). Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Septiawan et al (2013) serta Hanna dan Firmanti (2013) menunjukkan adanya pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja auditor. Namun, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Ariyanto (2013) serta Fanani et al (2008) menunjukkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

Selain komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran, terdapat faktor motivasi kerja yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Daya pendorong yang menimbulkan seorang anggota organisasi mau serta rela mengerahkan segala kemampuan dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan segala kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran instansi yang telah ditetapkan merupakan definisi dari motivasi oleh Siagian (2012: 285).

Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman (DPU-PERKIM) Kabupaten Tana Tidung mempunyai tugas



membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman, bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan penataan ruang dan bidang pertanahan yang merupakan kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Tentunya peran DPU-PERKIM sangat besar dalam operasionalisasi melakukan upaya untuk meningkatkan infrastruktur daerah Kabupaten Tana Tidung, dimana dinas memiliki pekerjaan yang bersifat *continue* atau terus menerus, sehingga disetiap tahunnya dapat dipastikan adanya pembangunan infrastruktur, penataan tata ruang wilayah, penataan dan pembangunan perumahan serta kawasan pemukiman di Kabupaten Tana Tidung. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan kinerja instansi yang baik didasarkan pada kinerja pegawainya.

Kenyataan yang ada kurang efektifnya pegawai di lingkungan DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung berdasarkan yang dialami langsung selama menjadi pegawai antara lain nampak dari rendahnya motivasi kerja, hal ini diperlihatkan dengan adanya beberapa pegawai yang hadir sebatas untuk bercerita, main game, dimana ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja cukup tinggi, semisal pegawai yang merangkap jabatan fungsional sebagai Pepekom, PPTK, Pejabat Penerima Hasi Pekerjaan, Pokja Unit Layanan Pengadaan untuk beberapa kegiatan. Kondisi ini mengakibatkan yang melaksanakan pekerjaan dengan beban cukup tinggi hanya orang tertentu saja yaitu pegawai dengan jabatan fungsional yang terlibat langsung pada proses pengadaan barang dan jasa pemerintah dalam hal pembangunan infrastruktur.

Minimnya pengetahuan, pemahaman dan kurangnya informasi tentang isi substansi pekerjaan, serta tidak punya informasi mengenai manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakan menunjukkan kurangnya kemampuan pegawai, sehingga sering menimbulkan ketidakjelasan tersendiri dalam usaha menyelesaikan pekerjaan berdasar kebutuhan tentang pekerjaan umum. Dari hasil diskusi dengan beberapa pegawai pada saat jam istirahat, permasalahan kurangnya kemampuan pegawai juga disebabkan oleh kurangnya mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pendidikan dan pelatihan kepemimpinan/struktural maupun pendidikan dan pelatihan teknis sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai, hal ini ditunjukkan dengan minimnya pegawai yang memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah. Jumlah ASN sebanyak 23 orang dari total keseluruhan pegawai sebanyak 50 orang, dari 23 orang ASN yang memiliki sertifikat pengadaan barang/jasa pemerintah sebanyak 6 orang. Permasalahan lain yang ada di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang kurang memahami visi dan misi yang diemban instansi, hal ini mengakibatkan kurang komunikatif terhadap sesama pegawai, atasan dan terhadap orang lain di luar dinas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan yang berjudul : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETIDAKJELASAN PERAN TERHADAP KINERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN**



## RUANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN TANA TIDUNG”

### 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
2. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
4. Apakah ketidakjelasan peran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
6. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah :



1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.
2. Untuk menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketidakjelasan peran secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Bagi DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengambilan kebijakan perencanaan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dari segi komitmen organisasi, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja.

2. Bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan berguna sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Seseorang yang tergabung dalam suatu instansi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Semakin tinggi komitmen, maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja pegawai.

“Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut dua sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi” (Aranya dan Ferris dalam Puji Indriani, 2012: 5). “Orientasi individu terhadap organisasi dalam loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan merupakan bentuk dari komitmen organisasi” (Rahmawati dan Wigado, 2011: 2),

“Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, kesetiaan dan konsentrasi pada peran pekerjaan dalam suatu organisasi” (Steers (1997) dan Dee, *et al* (2006) dalam Yeh dan Hong, 2012: 51). “Bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya merupakan



cerminan dari komitmen organisasi” (Kreitner dan Kinicki dalam Putri Pratiwi, 2012: 42). “Komitmen organisasi adalah kemauan seseorang untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi” (Zeinabadi dan Salehi dalam Achmad Sami, 2013, 58).

Komitmen organisasi merupakan perasaan tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu ikatan emosional antara pegawai dengan pekerjaan, dan merupakan pengaruh dari perlakuan yang dilakukan pegawai bagi organisasi (Amernic & Aranya dalam Yandhy Narseptu Fandawan, dkk. 2014: 5).

Berdasarkan uraian di atas bisa diartikan bahwa komitmen organisasi merupakan intensitas seseorang untuk mengidentifikasikan dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi atau tingkat keyakinan dan loyalitas individu terhadap organisasinya.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Buchanan dalam Hueryren Yeh and Dachuan Hong menunjukkan bahwa : Ada lima faktor dalam komitmen organisasi, yaitu (1) niat yang kuat untuk menjadi anggota dalam organisasi, (2) penerimaan tujuan utama organisasi dan nilai-nilai, (3) evaluasi positif dalam organisasi, (4) niat untuk bekerja ke arah tujuan organisasi, dan (5) kemauan untuk mengeluarkan usaha yang cukup atas nama organisasi (Buchanan (1974) dalam Hueryren Yeh and Dachuan Hong, 2012, 52).

### 2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan bagi organisasi, antara lain.

- a. Adanya kepercayaan yang kuat serta menerima tujuan dan nilai organisasi. Pegawai yang percaya pada organisasi akan menghormati organisasi, sehingga kredibilitas organisasi di mata pegawai juga tinggi. Pada kondisi seperti ini pegawai bersedia menjaga nama baik perusahaan, dan bersedia menerima tujuan dan nilai organisasi. Pegawai yang komit tidak akan menyebar-luaskan rahasia organisasi atau menjelekkan organisasi.
- b. Kesiediaan untuk melakukan suatu usaha yang di atasnamakan organisasi. Pegawai yang seperti ini akan melaksanakan tugas-tugas dengan kesungguhan hati, keberhasilan pelaksanaan tugas tidak diakui sebagai prestasi individu, dan akan menomersatukan organisasi diatas kepentingan sendiri.
- c. Adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Mereka berusaha agar organisasi tetap mempekerjakan dirinya, atau dapat dikatakan mempunyai loyalitas yang tinggi. (Haryani, 2011: 45).

Komitmen organisasi merupakan niat kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi, yang terdiri dari:

- a. Keyakinan sungguh-sungguh akan arah, tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b. Kemampuan untuk berusaha atau berbuat sesuai demi kepentingan organisasi;
- c. Kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Bambang Harsono, 2009: 79).



## **2.1.2 Ketidakjelasan Peran**

### **2.1.2.1 Pengertian Peran**

Tatanan perilaku yang diharapkan seseorang dari suatu posisi adalah pengertian peran menurut Kreitner and Kinicki (2014: 14). Sedangkan Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015: 182) mengatakan bahwa peran adalah suatu rangkaian pola pada perilaku yang diharapkan dan dikaitkan dengan posisi kedudukan tertentu seseorang dalam unit sosial. Dari beberapa pengertian di atas, maka diartikan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu.

### **2.1.2.2 Pengertian Ketidakjelasan Peran**

Robbins and Judge yang diterjemahkan oleh Saraswati dan Sirait (2015: 306) menyatakan bahwa ketidakjelasan peran tercipta manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan pegawai tidak yakin apa yang harus ia lakukan. Ketidakjelasan peran dirasakan seseorang jika ia tidak memiliki cukup informasi dalam melaksanakan tugasnya, atau tidak memahami untuk merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Sedangkan Ketidakjelasan peran menurut Kreitner and Kinicki (2014: 16) terjadi ketika anggota tatanan peran gagal menyampaikan kepada penerima peran disebabkan ekspektasi yang mereka miliki atau informasi yang dibutuhkan untuk melakukan peran tersebut, hal ini disebabkan karena mereka tidak memiliki informasinya atau karena mereka sengaja menyembunyikannya.

### 2.1.2.3 Ciri-ciri Ketidakjelasan Peran

Menurut Agung Budilaksono (2004: 9), seseorang dapat dikatakan berada dalam ketidakjelasan peran apabila ia menunjukkan ciri-ciri antara lain sebagai berikut:

1. Tidak jelas benar apa tujuan peran yang diinginkannya.
2. Tidak jelas kepada siapa ia bertanggung jawab dan siapa yang melapor kepadanya.
3. Tidak sepenuhnya mengerti apa yang diharapkan dari padanya.
4. Tidak memahami benar peranan dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan secara keseluruhan.

### 2.1.2.4 Indikator Ketidakjelasan Peran

“Ketidakjelasan peran dapat diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut” Rizzo, House dan Lirtzman dalam Pratina (2013:47):

1. **Wewenang**  
Keyakinan tentang seberapa besar wewenang yang dimiliki dan memiliki rencana yang jelas atas pekerjaan.
2. **Tanggung Jawab**  
Memiliki tujuan yang jelas dan mengetahui perlunya membagi waktu dengan tepat.
3. **Kejelasan Tujuan**  
Memahami tanggung jawab dan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan adalah jelas.

#### 4. Cakupan Pekerjaan

Memahami cakupan dari pekerjaan dan bagaimana kinerjanya dievaluasi.

### 2.1.3 Motivasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Winardi (2011: 16) mendefinisikan : "Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada, intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, di mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan".

Sadili (2009: 281) mendefinisikan "Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan".

Berdasarkan pendapat diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan anggotanya agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki.



### 2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Menurut Ishak Arep (2008: 16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

### 2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Apabila ditinjau dari peranannya, motivasi dalam suatu organisasi dibagi menjadi 2 macam, yaitu :

a. Motivasi positif,

Merupakan motivasi yang menumbuhkan harapan dan memiliki sifat yang menguntungkan/menggembirakan bagi individu, seperti: gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan.

b. Motivasi negatif

Merupakan motivasi yang menumbuhkan rasa takut, seperti: ancaman, tekanan, dan lain-lain.

### 2.1.3.4 Teori Motivasi

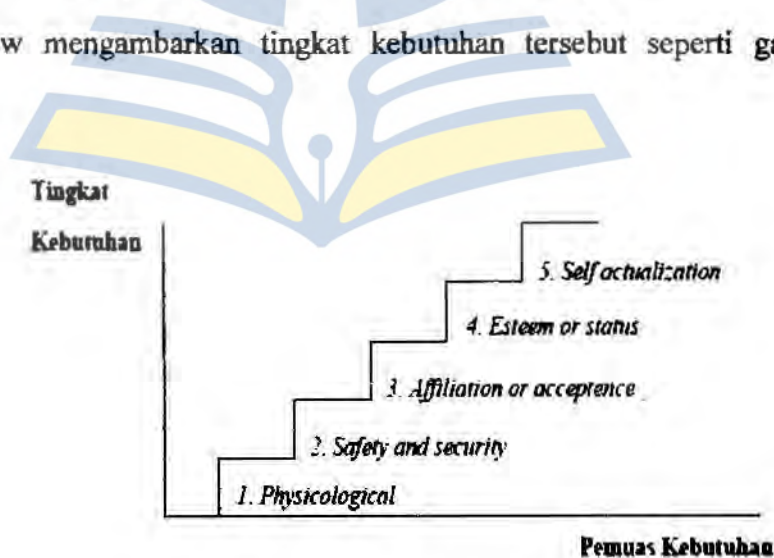
Pimpinan dapat memotivasi bawahan dengan berbagai cara, diantaranya menurut Allen dalam Siagian (2012: 251) adalah:



1. Menginspirasi yaitu dengan memasukan semangat ke dalam diri orang lain untuk berbuat efektif.
2. Mendorong yaitu merangsang orang untuk melakukan apa yang harus dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Mendesak yaitu membuat orang merasa harus melakukan apa yang harus dilakukan dengan sesuatu cara yang perlu termasuk paksaan, kekerasan dan ancaman jika perlu.

Diantara berbagai cara memotivasi bawahan tersebut di atas yang lebih tepat digunakan adalah cara memberikan inspirasi yang merupakan pola kepemimpinan karismatik. Di samping itu pimpinan juga dapat memberikan dorongan kepada bawahan agar memotivasi dalam bekerja. Dalam tata pengelolaan pemerintahan yang baik (*good governance*), penerapan model motivasi inspirasi mampu maksimal memberikan dampaknya.

Maslow menggambarkan tingkat kebutuhan tersebut seperti gambar 1 dibawah ini:



Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow  
Sumber: Hasibuan, 2011: 247

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif. Maslow dikutip oleh Stoner dan Freeman dalam Sadili (2009: 282) membagi kelima jenjang tersebut menjadi dua kebutuhan yaitu kebutuhan tingkat tinggi dan kebutuhan tingkat rendah.

#### **2.1.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sembilan faktor motivasi, yang dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar menurut Ishak Arep (2008: 51), yaitu:

##### **1. Faktor kebutuhan manusia**

##### **a. Kebutuhan dasar (ekonomis)**

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer.

##### **b. Kebutuhan rasa aman (psikologis)**

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain-lain.

##### **c. Kebutuhan sosial**

Pegawai dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama pegawai dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

## 2. Faktor Kompensasi

Menurut Handoko (2010: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai bentuk balas jasa dalam bekerja. Apabila kompensasi diberikan secara benar, maka pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

## 3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep (2008: 81), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, untuk menghindari terjadinya mis-komunikasi yang berakibat terciptanya kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan maka diperlukan jalinan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi dapat lebih mudah dipahami.

## 4. Faktor Kepemimpinan

Menurut Arep (2008: 93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

- a. *Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan menciptakan moral dan kemampuan menciptakan kepercayaan.
- b. *Dictatorial* atau *autocratic Leadership*, yakni suatu gaya *Leadership* yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginan



kepada pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan/atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

c. *Paternalistik Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic*) dan kedua (*dictatorial*) diatas.

d. *Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasiaan manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan.

#### 5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi.

#### 6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Bagi pegawai penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna peningkatkan kinerja selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi.



### 2.1.3.6 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2012: 138), mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan”. Indikator motivasi berdasarkan definisi tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda-beda tiap individu berdasarkan latar belakang kebudayaan masing-masing.

#### 2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.

#### 3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melaksanakan permintaan tersebut.

#### 4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

#### 5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif.

#### 6. Tanggung Jawab

Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### 8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

## 2.1.4 Kinerja Pegawai

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mathis *and* Jackson (2006: 378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Elemen-elemen kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Levinson dalam Marwansyah (2010: 229), mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Wirawan (2012: 5), menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Prawirosentono (2012: 2), kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah sekumpulan total kerja yang terdapat dalam diri pekerja.

### 2.1.4.2 Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi. Bernardin *and* Russel (2010: 67), evaluasi kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai)



kepada organisasi tempatnya bekerja. Simamora (2006: 338), “evaluasi kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai”.

Simamora (2006: 338) “evaluasi kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai”. Selanjutnya, Gary (2006: 2) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah proses penilaian (pejabat yang melakukan penilaian, mengumpulkan informasi mengenai ternilai dari pegawai yang dinilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robbins (2008: 121), ada sembilan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

##### **1. Iklim organisasi**

Iklim organisasi akan ditentukan oleh kebijakan organisasi, pimpinan dan anggota organisasi akan bekerja dengan baik apabila organisasi memiliki iklim yang kondusif.



## 2. Kepemimpinan

Banyak model dan gaya kepemimpinan dalam organisasi, sehingga pimpinan yang menerapkan model kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kinerja organisasi. Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

## 3. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja adalah ukuran kinerja yang paling tinggi, di mana pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

## 4. Kemampuan kerja

Pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda, sehingga perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan standar kemampuan SDM.

## 5. Inisiatif

Pegawai yang memiliki inisiatif yang baik selalu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## 6. Motivasi

Motivasi dalam diri individu bersifat dinamis dan sangat tergantung dengan iklim organisasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi

pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

#### 7. Daya tahan/ kehandalan

Kemampuan pegawai terhadap tantangan kerja sangat menentukan kemajuan organisasi. Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

#### 8. Kuantitas pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan harus sebanding dengan kualitas pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

#### 9. Disiplin kerja

Disiplin kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila aturan dalam organisasi dijalankan dengan baik.

Mangkunegara (2008: 13), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Faktor kemampuan

Faktor kemampuan ini berhubungan dengan IQ dan ketrampilan yang dimiliki individu. Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata - rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius*

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

## 2. Faktor motivasi

Faktor motivasi merupakan faktor yang sifatnya dinamis dan akan sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi (*situasion*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

## 3. Faktor individu

Faktor individu lebih ditentukan oleh kepribadian individu yang dibawa sejak lahir dan dibentuk dalam keluarga. Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (*jasmaniah*). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Pemimpin yang berharap pegawai dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam melaksanakan pekerjaannya adalah sebatas mimpi belaka. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior* dan *gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik.



Yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotient* (EQ).

#### 4. Faktor lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi akan dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan organisasi yang baik akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Berdasarkan uraian di atas, maka bisa disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja

Bernardin *and* Beatty, Kane dalam Brown *and* Lent (2005), ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*). Kualitas dapat diartikan sebagai tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas (*Quantity*). Kuantitas pekerjaan dapat dinilai dari sejumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*). Pekerjaan yang akan dikerjakan harus dilakukan penjadwalan dan *deadline* pekerjaan, sehingga sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. Efektif biaya (*Cost effective*). Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Pengawasan yang dibutuhkan (*Need for supervisor*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diingiukan.
6. Personalitas (*Interpersonal import*). Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Gomes (2008: 142), di mana ada beberapa indikator yang menjadi ukuran penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja (*quantity of work*), maksudnya adalah Jumlah kerja yang dikerjakan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja (*quality of work*), merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja (*job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreatifitas (*creativity*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang lahir diiringi dengan tindakan-tindakan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja sama (*cooperation*), yaitu kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Penyelesaian tugas (*dependability*), yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. Tanggung jawab (*initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru.
8. Kualitas personal (*personal qualities*), hal ini menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, ketrampilan dan integritas pribadi.

## 2.1.5 Hubungan Antar Variabel

### 2.1.5.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan gagasan Davis dan Newstrom dalam Aisyah (2015: 57), tergambar bahwa seseorang mau bekerja untuk kepentingan organisasi, apabila dapat meyakini bahwa apa yang dilakukan itu akan memberikan harapan akan diperolehnya. Dengan demikian jelas bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan. Tingginya komitmen karyawan dapat



mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih bersemangat.

Komitmen diperlukan dan merupakan faktor penting bagi suatu organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi. Hal ini diperlukan kerjasama yang baik antara anggota dan organisasi tercapai, maka harus dibuat kebijakan maupun memiliki manajemen yang adil bagi kedua belah pihak. Manajemen yang baik merupakan proses pengembangan dan implementasi strategi, kebijakan dan sistem yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang-orang yang diperlukan dengan meningkatkan motivasi dan komitmennya.

Penelitian Putri (2014: 3) yang telah membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup erat dengan motivasi kerja. Wulandari (2015: 8), Kepuasan kerja yang tidak maksimal merupakan akibat jika suatu pekerjaan tidak dilandasi oleh motivasi kerja. Apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tentu hal ini berdampak pada hasil kerja yang dilakukan. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, motivasi merupakan sebuah dorongan yang menimbulkan inisiatif bagi seseorang untuk bertindak. Adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam upaya mencapai tujuan bersama, karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya.

### **2.1.5.2 Hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Motivasi**

Ketidakjelasan peran muncul karena adanya ketidakjelasan tujuan kerja, adanya ketidakjelasan dalam tanggung jawab, tidak jelasnya prosedur kerja dan adanya kesamaran tentang apa yang diharapkan dan adanya ketidakjelasan tentang unjuk kerja pekerjaan. Motivasi yang paling ampuh adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Namun, motivasi yang ada tidak akan berpengaruh tanpa adanya dukungan dari lingkungan organisasi tempat individu memberikan kontribusinya. Dengan kata lain, motivasi yang berasal dari dalam diri individu tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan dari lingkungan organisasi, menurut Coundry dan Chamber (dalam Wulandari, 2015).

Seseorang yang tidak memahami akan informasi dan tugasnya cenderung menimbulkan ketegangan psikologis yang berhubungan baik mental maupun fisik sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan bisa menurunkan motivasi kerja karena mempunyai dampak negatif terhadap perilaku individu, seperti timbulnya ketegangan kerja, banyaknya terjadi perpindahan, penurunan kepuasan kerja sehingga bisa menurunkan kinerja auditor secara keseluruhan.

### **2.1.5.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai**

Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Jika individu merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.



Sulijaya dan Bangun (2015) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi tidak menutup kemungkinan adanya peningkatan kinerja.

#### 2.1.5.4 Hubungan Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja Pegawai

Mengutip pendapat Ramadhan (2011): "Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan karena kurangnya informasi untuk penyelesaian pekerjaan atau untuk menjelaskan deskripsi tugas dan pekerjaan (dalam Rosally, 2015)." Ketidakjelasan peran lebih dilihat dari cakupan pekerjaan, artinya bahwa ketika karyawan tidak mendapat kejelasan mengenai batas tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dilaksanakan maka karyawan tersebut berada dalam kondisi ketidakjelasan peran. Faktor informasi dalam pendapat tersebut disebutkan sebagai penyebab terjadinya ketidakjelasan peran. Penelitian Wulandari (2015) menyatakan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja seseorang.

Newstrom (2011:90) menyatakan bahwa ketika peran tidak cukup didefinisikan atau kurang memperoleh informasi mengenainya, maka ketidakjelasan peran akan terjadi karena orang tidak yakin bagaimana seharusnya mereka berperilaku pada situasi tersebut. Ketika karyawan tidak mengetahui otoritas yang dimiliki untuk pengambilan keputusan, apa yang dia harapkan untuk dicapai, dan bagaimana pekerjaannya dinilai, maka dia akan ragu dalam pengambilan sebuah keputusan dan akan menggunakan pendekatan *trial and*



*error* untuk dapat menemukan titik temu dengan harapan yang dimiliki oleh atasannya. Seseorang yang mengalami ketidakjelasan peran seperti tidak mengetahui otoritas yang dimilikinya dan tidak mengetahui tujuan yang ingin dicapai maka orang tersebut akan membuat suatu keputusan sendiri melalui pendekatan *trial and error* untuk dapat memenuhi ekspektasi yang dimiliki oleh atasannya. Ketidakjelasan peran yang dialami seseorang akan menyebabkan orang tersebut hanya akan melakukan apa yang dilakukan oleh atasannya, dimana hal ini dilakukannya untuk menyelesaikan ketidakjelasan yang akan menghindarkannya dari stres akan kemungkinan akan dialaminya

#### **2.1.5.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan dimana mereka bekerja. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya terhantung pada peralatan yang modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Robbins (2008: 217) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika sasaran yang diharapkan tidak jelas, jika kriteria

pengeluaran sasaran samar-samar dan jika pegawai kekurangan keyakinan diri bahwa upaya tersebut akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja.

Penelitian Sulijaya dan Bangun (2015) menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya. Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan. Lain dengan hasil penelitian Rizal (2014) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah temuan-temuan dari hasil penelitian terdahulu:



1. Azhar (2013)

Judul penelitian : “Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam)”. Sampel penelitian ini adalah 40 KAP yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam yang berstatus terdaftar di Institut Akuntan Publik Indonesia tahun 2013. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam adalah data primer. Analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil pengujian menemukan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam.

2. Djailil (2017)

Judul penelitian : “The Influence of Organizational Commitment and Motivation in the Relationship between Budget Participation and Managerial Performance (Empirical Study on Provincial Government Agencies (SKPA) of Aceh Province, Indonesia)”. Sampel penelitian ini adalah 92 responden yang berada pada posisi Eselon III dan IV di SKPA Provinsi Aceh. Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Path Analysis Method. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan partisipasi anggaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial baik secara simultan dan



parsial. Namun, komitmen dan motivasi organisasi tidak memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

3. Firdausy (2015)

Dengan judul penelitian : "Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Konflik Peran, serta Ketidakjelasan Peran pada Kinerja Auditor Internal (Survey pada Auditor Internal BUMN yang Berkantor Pusat di Bandung)". Penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Sample penelitian sebanyak 74 auditor internal yang bekerja pada Badan Usaha Milik Negara yang berkantor pusat di Bandung sebagai responden. Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja auditor internal, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan negatif secara parsial terhadap kinerja auditor internal. Selain itu, komitmen organisasi, profesionalisme, konflik peran, dan ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor internal.

4. Nasir (2017)

Judul penelitian : "*The Relationship between Motivation, Organisational Commitment and Competence with Job Satisfaction and Lecturers Performance*". Penelitian ini adalah penelitian non-eksperimental menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex-post facto*. Hipotesis penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antar variabel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada

responden yang dipilih secara acak dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil analisis pemodelan membuktikan motivasi dosen tidak memiliki hubungan langsung dengan kinerja dosen; komitmen dosen memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja dosen; kedua variabel eksogen (motivasi dan komitmen dosen) memerlukan variabel *intervening* (kepuasan kerja) untuk dibuktikan terkait dengan kinerja dosen; dan hanya variabel kompetensi dosen yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja dosen meskipun tanpa melalui variabel kepuasan kerja mediasi dan dosen.

5. Rizal (2014)

Judul penelitian : “*Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*”. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di Unit Kerja Perangkat Daerah (LAWU) pada Pengelolaan Pendapatan Daerah di Kendari sebanyak 1.394 karyawan. Sampel penelitian adalah 126 karyawan yang dipilih dengan metode *random sampling* dengan proporsional. Analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen dan motivasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan



bahwa kompensasi tidak dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan daripada antara motivasi dan komitmen organisasi atau melalui komitmen organisasi saja.

6. Rosally (2015)

Judul penelitian : "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". Penelitian menggunakan teknik analisa regresi melalui survey. Penelitian menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran dan ketidakjelasan peran berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor.

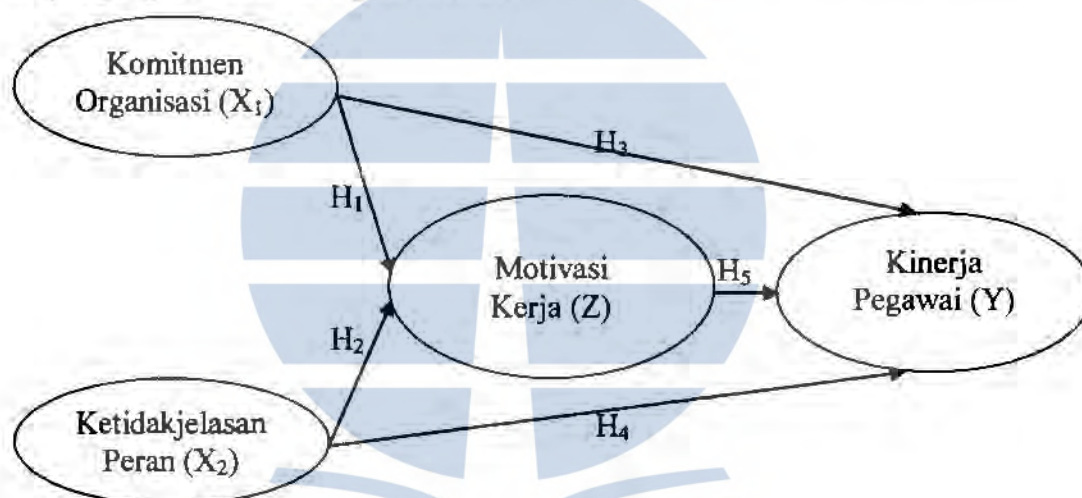
7. Wulandari (2015)

Judul penelitian: "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)". Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Pekanbaru, Batam dan Medan. Sampel dipilih dengan menggunakan purposive sampling, metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel penelitian ini adalah 145 auditor dari 29 kantor akuntan publik. Penelitian ini merupakan model kuantitatif dengan metode analisis data dan analisis regresi menggunakan analisis regresi berganda dan regresi moderat.



### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini akan membahas hubungan antar variabel yang dipakai pada penelitian ini. Hubungan antar variabel pada penelitian ini didasarkan dari kajian empiris dan kajian teoritis yang dipakai pada penelitian ini. Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah di uraikan maka dapat dibuat suatu konseptual yang berfungsi sebagai alur berfikir dan dasar penelitian ini yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2  
Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka konseptual yang digambarkan pada Gambar 2.2 menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Ketidakjelasan peran memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung
- H2: Ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung
- H4: Ketidakjelasan peran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung
- H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung
- H6: Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel *intervening*. Variabel tersebut adalah sebagai berikut adalah:

1. **Variabel Independen**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran.

2. **Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

3. **Variabel *Intervening***

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

#### **3.2 Subyek Penelitian**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung yang berjumlah 50 pegawai.



### 3.2.2 Sampel

Sampel penelitian ini ditentukan dari jumlah populasi yakni 50 pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berdasarkan *sampling jenuh* adalah seluruh pegawai yang terdapat di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung sebanyak 50 pegawai.

## 3.3 Instrumen Penelitian dan Desain Kuesioner

### 3.3.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert. Responden diminta untuk memilih setiap pernyataan, dengan kriteria sebagai berikut (Azwar, 2010: 99):

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

Sesuai (S) dengan skor 4

Netral (N) dengan skor 3

Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### 3.3.2 Desain Kuesioner

Tabel III.1  
Desain Kuesioner

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Komitmen organisasi ( $X_1$ )	Sikap seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas karyawan tersebut	Keyakinan yang sungguh-sungguh	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>2. Saya yakin dapat mencapai tujuan atau target pekerjaan</li> <li>3. Saya yakin dengan sungguh-sungguh dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam mengatasi persoalan kantor</li> </ol>
		Kemampuan untuk berusaha demi kepentingan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Saya mampu menyelesaikan setiap persoalan dengan sendiri tanpa bantuan orang lain</li> <li>5. Saya siap menanggung resiko ataupun sanksi apabila saya melakukan kesalahan dalam kerja</li> <li>6. Saya akan selalu menjaga nama baik pegadaian, dengan bertindak dan berperilaku baik.</li> </ol>
		Keinginan yang kuat terus menjadi anggota (Modway et al dalam Bambang Harsono, 2009:79)	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Saya akan selalu setia pada kantor</li> <li>8. Saya akan tetap bekerja di kantor ini walaupun ada tawaran kerja yang lebih tinggi gajinya</li> <li>9. Saya tidak akan pindah tempat kerja sampai masa kerja saya habis.</li> </ol>
Ketidakjelasan Peran ( $X_2$ )	Seseorang dapat mengalami ketidakjelasan peran jika merasa tidak ada kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan karena kurangnya informasi untuk penyelesaian pekerjaan atau untuk menjelaskan deskripsi tugas dan pekerjaan	Wewenang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tidak memahami tentang wewenang yang saya miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan</li> <li>2. Saya merasa tidak mendapatkan kepastian tentang seberapa besar wewenang yang saya miliki</li> </ol>
		Tanggungjawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Saya kurang paham tentang tanggung jawab saya atas pekerjaan yang dibebankan</li> <li>4. Setiap tugas yang saya terima terkadang belum selesai sepenuhnya sesuai target</li> </ol>

			waktunya
		Kejelasan tujuan	5. Saya tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya saya lakukan di kantor 6. Saya tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya lakukan
		Cakupan pekerjaan	7. Saya diberikan waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan
		Rizzo, House dan Lirtzman dalam Pratina (2013: 47)	8. Saya sering merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk dikerjakan seorang diri
Motivasi kerja (Z)	Proses mendorong terhadap seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sebagai desakan yang untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan	Daya pendorong	1. Situasi lingkungan kerja saya, baik dan menyenangkan 2. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, dapat memberi motivasi saya menjadi lebih baik
		Kemauan	3. Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja 4. Saya selalu menikmati tantangan dalam bekerja
		Kerelaan	5. Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan 6. Bila ada tugas kerja lembur, saya selalu menyelesaikannya dengan baik
		Membentuk keahlian	7. Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan 8. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya
		Membentuk keterampilan	9. Pimpinan memberi pelatihan kepada saya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan 10. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan
		Tanggung jawab	11. Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik 12. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
		Kewajiban	13. Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu 14. Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan



			pekerjaan
		Tujuan	<p>15. Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi</p> <p>16. Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai</p>
Kinerja pegawai (Y)	Capaian seseorang dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi	<i>Quality</i>	<p>1. Saya sering mendapat pujian dalam bekerja</p> <p>2. Apabila pekerjaan saya selesai dengan hasil yang bagus seringkali pimpinan memberikan apresiasi berupa ucapan terimakasih</p>
		<i>Quantity</i>	<p>3. Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang besar</p> <p>4. Berapapun jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap harinya, saya selalu berupaya menyelesaikan hari itu juga.</p>
		<i>Timeliness</i>	<p>5. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</p> <p>6. Kualitas pekerjaan tidak penting yang utama dapat selesai tepat waktu.</p>
		<i>Cost effective</i>	<p>7. Saya memiliki cara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>8. Perlu strategik dan teknik inovatif untuk mengerjakan pekerjaan agar efektif waktu</p>
		<i>Need for supervisor</i>	<p>9. Saya memiliki hasil kerja yang baik tanpa adanya pengawasan</p> <p>10. Karyawan yang bekerja tanpa pengawasan berdampak pada kinerja yang tidak baik</p>
		<i>Interpersonal import</i>	<p>11. Saya selalu menjaga nama baik institusi</p> <p>12. Berperilaku sopan baik didalam maupun di luar kantor</p>
		(Bernardin and Beatty, Kane dalam Brown and Lent, 2005)	

### **3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung. Waktu dilaksanakan adalah sekitar bulan April – Juni 2018.

### **3.5 Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa persepsi di mana diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah secara statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden yang berasal dari penyebaran kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan telah diolah sebelumnya, data sekunder penelitian ini berupa gambaran umum mengenai objek penelitian di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung.

#### **3.5.2 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner, dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden.

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Uji yang dipakai adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria uji normalitas (Ghozali, 2009):

- 1) Data dikatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$
- 2) Data dikatakan tidak normal jika nilai signifikansi  $< 0,05$

##### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah adanya korelasi linier antara satu atau lebih variabel bebas. Apabila nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2009).

##### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan varian variabel dalam model yang tak sama (konstan). Metode yang digunakan untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah metode *Glejser*. Dengan cara meregresikan semua variabel independen dengan variabel dependen absolut residual, dan dari hasil tersebut semua variabel harus memiliki nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan bahwa model tidak memiliki masalah heterokedastisitas (Ghozali, 2009).



### 3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Langkah-langkah yang ditempuh peneliti selanjutnyadalam menjamin validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari kuesioner sebagai berikut :

#### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item - total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Nilai korelasi diuji apakah signifikan atau dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dihitung dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Riyanto, 2017: 168).

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali dalam Riyanto, 2017: 172). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan SPSS dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Untuk menguji reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *Alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria uji reliabilitas

instrument menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 Nunnally (1967: dalam Riyanto, 2017: 172).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2009: 210). Dalam *path analysis* terdapat dua model regresi:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \varepsilon$$

Dimana:

a	= Konstanta regresi
X <sub>1</sub>	= Variabel komitmen organisasi
X <sub>2</sub>	= Variabel ketidakjelasan peran
Z	= Variabel motivasi kerja
Y	= Variabel kinerja pegawai
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi komitmen organisasi
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi ketidakjelasan peran
b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi komitmen organisasi
ε	= Error

Interpretasi hasil dalam *path analysis* adalah sebagai berikut:

1. Akan terjadi mediasi penuh jika pada model regresi berganda variabel independen tidak signifikan pada variabel dependen,



2. Akan terjadi mediasi parsial jika pada model regresi berganda variabel independen tetap signifikan, (3) tidak ada faktor mediasi jika salah satu model regresi tidak signifikan (Baron & Kenny, 1986).

Pengujian variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dibuktikan dengan uji t. Jika  $t >$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki atau  $t$  negatif  $<$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki negatif, maka semua variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Jika  $t <$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki atau  $t$  negatif  $>$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki negatif, maka semua variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji ini digunakan untuk dapat mengetahui variabel independen secara sebagian atau seluruhnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan distribusi F. dimana distribusi ini membandingkan antara nilai probabilitas atau  $\alpha$  yang dikehendaki adalah 5 % atau 0,05 dengan nilai F hasil uji statistik. Jika  $F <$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki, maka semua variabel independen secara bersama-sama tidak dapat mempengaruhi variabel dependen. Jika  $F >$  nilai  $\alpha$  yang dikehendaki, maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 45). Menurut Kuncoro (2004: 101) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel yang terikat, dengan formulasi: 
$$R^2 = \frac{(\hat{Y} - Y)}{\sum(\bar{Y} - Y)^2}$$



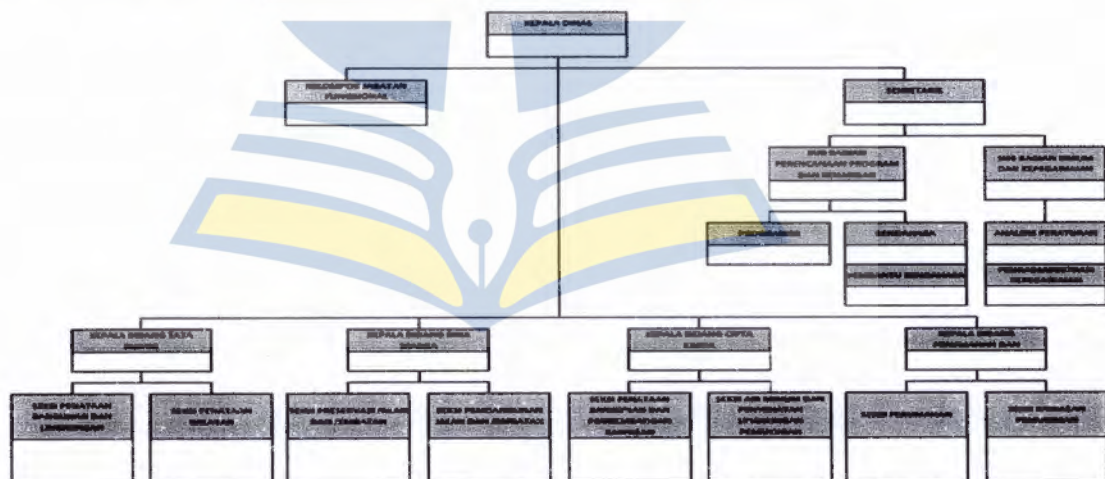
## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung

DPU-PERKIM adalah Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, penyelenggara urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan dan kawasan pemukiman, yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Tana Tidung Nomor 37 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung.

##### 4.1.1 Struktur Organisasi



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi DPU-PERKIM

#### 4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Tana Tidung Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tana Tidung. Bagan Struktur Organisasi DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung Tahun 2018 seperti tersebut diatas. Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut, secara struktur organisasi dinas dipimpin oleh Kepala Dinas dengan tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan kabupaten dalam bidang pekerjaan umum, tata ruang, perumahan dan kawasan pemukiman.

##### A. Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi tersebut, secara struktur organisasi dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan kabupaten dalam bidang pekerjaan umum, keciptakaryaan, kebinamargaan, penataan ruang, perumahan dan kawasan pemukiman. Dalam melaksanakan tugas pokok, menyelenggarakan fungsi sebagai:

- a. Merumuskan Program Kerja dan Anggaran Dinas;
- b. Merumuskan dan Menetapkan Kebijakan Teknis di Bidang DPU-PERKIM;
- c. Membagi dan Mengarahkan Pelaksanaan Tugas bawahan sesuai bidang tugasnya;
- d. Menyelenggarakan urusan umum tentang pekerjaan DPU-PERKIM mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pekerjaan umum dan perhubungan;

- e. Menyelenggarakan Kesekretariatan dinas;
- f. Mengarahkan pelaksanaan kegiatan operasional dinas;
- g. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi kegiatan dinas;
- h. Menyampaikan laporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dinas;
- i. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan guna kelancaran pelaksanaan tugas ;
- j. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **B. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris, mempunyai tugas pokok merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan. Sekretaris dalam melaksanakan tugas pokok dan menyelenggarakan fungsi sebagai:

- a. Menyusun Program Kerja dan Anggaran Sekretariat berdasarkan rangkuman rencana kegiatan subbagian-subbagian;
- b. Membagi dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai bidang tugasnya;



- perencanaan dan keuangan serta evaluasi dan pelaporan;
- e. Menyelenggarakan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, kearsipan, perpustakaan dan perlengkapan rumah tangga dinas sesuai ketentuan yang berlaku guna kelancaran tugas;
  - f. Menyusun laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintahan berdasarkan laporan dan masukan dari masing-masing unit kerja di lingkungan dinas;
  - g. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan kesekretariatan;
  - h. Mengkoordinasi penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dinas;
  - i. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan guna kelancaran pelaksanaan kegiatan;
  - j. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **B.1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian yang memiliki tugas merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian. Adapun tugas pokok kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis dibidang administrasi dan

- kepegawaian;
- d. Melaksanakan pembinaan terhadap urusan umum dan teknis administrasi umum dan Kepegawaian;
  - e. Melakukan pembinaan terhadap urusan umum yang meliputi bidang ketatausahaan , rumah tangga perlengkapan, humas, protocol dan perpustakaan;
  - f. Melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, dokumentasi, pengadaan, dan ekspedisi;
  - g. Melakukan koordinasi pengelolaan pegawai;
  - h. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan tugas;
  - i. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan guna kelancaran pelaksanaan kegiatan dan;
  - j. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **B.2. Sub Bagian Program Dan Keuangan**

Subagian Program dan Keuangan, Evaluasi dan Pelaporan dipimpin oleh seorang kepala subagian mempunyai tugas merencanakan operasionalisasi kerja, memberi tugas, memberi petunjuk, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan tugas di bidang perencanaan dan pelaporan. Adapun tugas dan fungsi dari Subbagian Program dan Keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;

- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis dibidang keuangan;
- d. Melaksanakan verifikasi, pembendaharaan dan pembukuan;
- e. Melakukan pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja;
- f. Melakukan evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas;
- g. Mengkoordinasi penyusunan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan dinas;
- h. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan tugas;
- i. Mengkoordinasikan penyusunan laporan pertanggung jawaban pelaksanaan kegiatan dinas;
- j. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan guna kelancaran pelaksanaan kegiatan.

### **C. Bidang Bina Marga**

Bidang Bina Marga dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan pemanfaatan. Rincian fungsi Kepala Bidang Bina Marga Sebagai:

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis dibidang bina marga;
- d. Melaksanakan kebijakan peningkatan pelayanan umum di bidang bina marga;
- e. Melaksanakan perencanaan, pengawasan, pembinaan, pengendalian bina



marga;

- f. Melakukan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan jalan dan jembatan;
- g. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- h. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- i. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **C.1. Seksi Preservasi Jalan Dan Jembatan**

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Menyelenggarakan pembinaan preservasi jalan dan jembatan;
- d. Melaksanakan pengawasan preservasi jalan dan jembatan;
- e. Melaksanakan pengendalian, preservasi jalan dan jembatan;
- f. Melaksanakan kegiatan preservasi jalan dan jembatan;
- g. Menentukan lokasi preservasi jalan dan jembatan;
- h. Menanggulangi kerusakan jalan dan jembatan akibat bencana alam;
- i. Menjalankan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

#### **C.2. Seksi Pembangunan Jalan Dan Jembatan**

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan penyusunan program, perencanaan pembangunan dan

- mengelola pemutakhiran data jalan dan jembatan;
- d. Melaksanakan leger (inventarisasi) jalan dan jembatan dan pelayanan bimbingan teknis dibidang Bina Marga;
  - e. Menyelenggarakan pembinaan pembangunan, peningkatan jalan dan jembatan;
  - f. Melaksanakan pengawasan pembangunan, peningkatan jalan dan jembatan;
  - g. Melaksanakan pengendalian pembangunan, peningkatan jalan dan jembatan;
  - h. Melaksanakan kegiatan pembangunan, peningkatan jalan dan jembatan;
  - i. Menjalankan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

#### **D. Bidang Cipta Karya**

Bidang Cipta Karya dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan pemanfaatan pada bidang keciptakarya. Bidang Kecipta karya menyelenggarakan Fungsi Sebagai:

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis dibidang Cipta Karya;
- d. Melaksanakan pembinaan, pemberian bimbingan pembangunan, pemeliharaan keciptakarya;
- e. Melakukan pembangunan dan pemeliharaan irigasi dan pengairan;
- f. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran

pelaksanaan kegiatan;

- g. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **D.1. Seksi Penataan Bangunan Dan Pengembangan Kawasan Permukiman**

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis tentang penataan bangunan / Gedung;
- d. Melakukan perencanaan, pembinaan, pengawasan dalam penataan bangunan;
- e. Melakukan perencanaan pembangunan dan rehabilitasi serta monitoring dan evaluasi;
- f. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- g. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- h. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **D.2. Seksi Air Minum Dan Penyehatan Lingkungan Permukiman**

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis tentang irigasi dan pengairan;



- d. Melaksanakan perencanaan, pembangunan serta peningkatan irigasi dan pengairan;
- e. Melakukan pembinaan, penyuluhan, pengawasan dan pemeliharaan irigasi dan pengairan;
- f. Melakukan pengelolaan irigasi dan pengairan;
- g. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- h. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- i. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **E. Bidang Tata Ruang**

Bidang Tata Ruang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas pokok perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan pemanfaatan. Adapun rincian fungsi yang dilaksanakan Kepala Bidang Tata Ruang:

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis dibidang tata ruang;
- d. Melaksanakan perencanaan, pengendalian dan pengawasan tata ruang serta pola pemanfaatan ruang;
- e. Melaksanakan analisis, dokumentasi hasil pemantauan dan evaluasi tata ruang;

- f. Melakukan kerjasama dan penyusunan tata ruang dengan pihak ketiga;
- g. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- h. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- i. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **E.1. Seksi Penataan Wilayah**

- a. Menyusun perencanaan dan program kerja;
- b. Mengkoordinasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran;
- c. Melaksanakan kebijakan umum dan teknis pemanfaatan dan pengendalian tata ruang;
- d. Melakukan pemanfaatan dan pengendalian tata ruang;
- e. Melakukan dokumentasi dan evaluasi tata ruang dan pola pemanfaatan ruang;
- f. Melakukan analisis dan evaluasi pelaksanaan kegiatan;
- g. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan demi kelancaran pelaksanaan kegiatan;
- h. Menjalankan tugas kedinasan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **E.2. Seksi Penataan Bangunan Dan Lingkungan**

- a. Mengumpul, mengolah dan merumuskan bahan kebijakan teknis dibidang

- penataan bangunan dan lingkungan;
- b. Penyusunan program kerja di Seksi Penataan Bangunan dan Lingkungan;
  - c. Pengumpulan, pengolahan dan perumusan bahan kebijakan teknis di bidang penataan bangunan dan lingkungan;
  - d. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi staf di Seksi Penataan Bangunan;
  - e. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi di Bidang Penataan Bangunan dan Lingkungan;
  - f. Pelaksanaan urusan pemerintah dan pelayanan umum di Bidang Penataan Bangunan dan Lingkungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - g. Pembinaan dan pengawasan dibidang Penataan Bangunan dan Lingkungan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  - h. Penyusun konsep, saran dan pertimbangan kepada Kepala Bidang berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang penataan bangunan dan lingkungan;
  - i. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan laporan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di Bidang Penataan Bangunan dan Lingkungan;
  - j. Pelaksanaan tugas lain dibidang penataan bangunan dan lingkungan yang diserahkan oleh Kepala Bidang.

#### **F. Bidang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman**

Bidang Perumahan dan Kawasan Pemukiman dipimpin oleh seorang Kepala



Bidang yang mempunyai tugas pokok perencanaan, pembinaan, pengawasan, pengendalian pelaksanaan pekerjaan dan pengawasan Bidang Perumahan dan Kawasan Pemukiman. Adapun rincian fungsi yang dilaksanakan Kepala Bidang Perumahan dan sebagai berikut:

- a. Pengaturan pelaksanaan teknis pengawasan dan pengendalian pembangunan perumahan, perumahan massal beserta prasarana lingkungan dan permukiman;
- b. Pelaksanaan kegiatan survei dan pemetaan perumahan dan prasarana permukiman;
- c. Pelaksanaan pembinaan perencanaan, pembangunan dan pemanfaatan perumahan dan prasarana permukiman;
- d. Pelaksanaan penyuluhan dalam bidang perumahan, dan prasarana permukiman;
- e. Pelaksanaan kegiatan dari Pemerintah Pusat yang berkaitan dengan perumahan dan kawasan permukiman pada wilayah perkotaan, hinterland, daerah perbatasan dan daerah lainnya;
- f. Pengelolaan dan manajerial rumah susun yang dibangun melalui dana APBN maupun APBD;
- g. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan penyediaan sarana dan prasarana di lingkungan perumahan dan permukiman;
- h. Penyelenggaraan pembangunan kawasan siap bangun (Kasiba) dan lingkungan siap bangun (Lisiba);
- i. Penyelenggaraan penanganan kawasan kumuh;

- j. Pengelolaan perumahan dan prasarana permukiman;
- k. Pengaturan penghunian rumah Dinas dan/atau rumah milik Pemerintah Kabupaten Tana Tidung.

#### **F.1. Seksi Perumahan**

- a. Mengumpulkan, mengelolah dan menganalisa data berbentuk data base serta analisa data untuk menyusun norma, standar, prosedur dan program kegiatan bidang perumahan;
- b. Menyusun rencana strategis dan program bidang perumahan;
- c. Memberikan bantuan teknis yang berkaitan dengan pembangunan perumahan yang dilakukan oleh instansi pemerintah maupun swasta;
- d. Melaksanakan pendataan tanah/rumah, pemerintah, penghunian persewaan dan pemeliharaan rumah milik pemerintah kabupaten;
- e. Melaksanakan pembangunan, pengelolaan, pengembangan dan penataan perumahan;
- f. Merumuskan kebijakan teknis bidang perumahan;
- g. Melaksanakan dan mengawasi standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang perumahan;
- h. Menyusun Norma Standar Pedoman Dan Manual (NSPM) bidang perumahan;
- i. Melaksakan fasilitasi teknis bidang perumahan;
- j. Melakukan pemberdayaan pelaku usaha bidang perumahan;
- k. Melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan pemerintahan bidang

perumahan;

- l. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier;
- m. Membimbing bawahan untuk meningkatkan motivasi, disiplin dan prestasi kerja dan;
- n. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

## **F.2. Seksi Kawasan Pemukiman**

- a. Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data berbentuk data base serta analisa data untuk menyusun norma, standar, prosedur, kriteria dan program kegiatan bidang permukiman;
- b. Pelaksanaan pengaturan pelaksanaan teknis, pengawasan dan pengendalian bangunan massal, prasarana lingkungan dan permukiman serta pengelolaan izin layak huni serta pengaturan penghuni rumah Dinas;
- c. Penyusunan rencana teknis pengawasan dan pengendalian pembangunan rehabilitasi dan pengelolaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana pembangunan limbah dan sampah;
- d. Penyusunan rencana teknis pengawasam dan pengendalian pembangunan rehabilitasi pengelolaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perumahan dan kawasan permukiman;
- e. Melakukan pembangunan, pemeliharaan drainase, tembok penahan, resapan air hujan dan penyediaan jalan lingkungan;
- f. Melakukan kegiatan pelayanan teknis dan administrasi prasarana



- permukiman;
- g. Melaksanakan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan tugas serta menyusun laporan kinerja sesuai dengan bidang permukiman;
  - h. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karier;
  - i. Membimbing bawahan untuk meningkatkan motivasi, disiplin dan prestasi kerja dan;
  - j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

#### **4.2. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai wanita yang bekerja di Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung yang berjumlah 50 orang, yang akan disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja dan tingkat pendidikan.

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel IV.1  
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	34	68,00 %
2	Perempuan	16	32,00 %
	Jumlah	50	100,00 %

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden 68 % adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung dikerjakan oleh laki-laki karena membutuhkan keterampilan dan tenaga yang kuat seperti yang dimiliki kaum laki-laki, seperti pekerjaan lapangan lainnya.

#### 4.2.2. Status Pernikahan Responden

Status pernikahan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah belum menikah, menikah, duda dan janda. Adapun status pernikahan responden penelitian ini dari orang pegawai wanita berstatus sudah menikah yang berjumlah 16 orang.

### 4.2.3. Usia responden

Tabel IV.2  
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1.	Kurang dari 35 tahun	4	8,00 %
2.	Antara 35 – 45 tahun	21	42,00 %
3.	Antara 46 – 55 tahun	18	36,00 %
4.	Lebih dari 55 tahun	7	14,00 %
Total		50	100,00 %

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS.

Dari Tabel IV.2 tersebut dapat diketahui dari 50 responden, bahwa kebanyakan responden penelitian ini berusia antara 35 - 45 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 42 % diikuti rentang usia 16 – 55 tahun sebanyak 18 orang atau 36%. Artinya responden penelitian didominasi oleh pegawai yang memiliki usia dewasa dan sudah berpengalaman di bidangnya.

### 4.2.4. Masa Kerja

Masa kerja responden penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kelompok. Jumlah dan presentase dari masing-masing kelompok adalah sebagai berikut :

Tabel IV.3  
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	Kurang dari 10 tahun	11	22,00 %
2.	Antara 10 - 15 tahun	36	72,00 %
3.	Lebih dari 15 th	3	6,00 %
Total		50	100,00 %

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS



Dari Tabel IV.3 tersebut dapat diketahui dari 50 responden, bahwa kebanyakan responden penelitian ini memiliki pengalaman kerja atau telah bekerja antara 10 – 15 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 72 %. Ini menunjukkan bahwa pegawai rentang waktu yang telah ditempuh dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalamam dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan kedinasan. Semakin lama bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

#### 4.2.5. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi empat tingkat pendidikan. Jumlah dan presentase dari masing-masing tingkatan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.4  
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK	6	12,00 %
2.	Diploma	12	24,00 %
3.	S1	30	60,00 %
4.	S2	2	4,00 %
Total		50	100,00 %

Sumber : Data primer yang dioalah dengan SPSS.

Dari Tabel IV.4 tersebut dapat diketahui bahwa kebanyakan responden penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau 60%. Artinya pegawai Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung yang menjadi

responden penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki tergolong tinggi.

### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Tabel IV.5  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
1	Saya yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	20	40 %	4,28
		S	24	48 %	
		N	6	12 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
2	Saya yakin dapat mencapai tujuan atau target pekerjaan	SS	17	34 %	4,23
		S	23	46 %	
		N	9	18 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
3	Saya yakin dengan sungguh-sungguh dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam mengatasi persoalan kantor	SS	15	30 %	4,08
		S	24	48 %	
		N	11	22 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
4	Saya mampu menyelesaikan setiap persoalan dengan sendiri tanpa bantuan orang lain	SS	21	42 %	4,24
		S	21	42 %	
		N	7	14 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
5	Saya siap menanggung resiko ataupun sanksi apabila saya melakukan kesalahan dalam kerja	SS	22	44 %	4,16
		S	15	30 %	
		N	12	24 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
6	Saya akan selalu menjaga nama baik DPUPRKP, dengan bertindak dan berperilaku baik.	SS	22	44 %	4,24
		S	18	36 %	
		N	10	20 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
7	Saya akan selalu setia pada kantor	SS	24	48 %	4,24
		S	15	30 %	
		N	10	20 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
8	Saya akan tetap bekerja di kantor ini walaupun ada tawaran kerja yang lebih tinggi gajinya	SS	19	38 %	4,20
		S	22	44 %	
		N	9	18 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
9	Saya tidak akan pindah tempat kerja sampai masa kerja saya habis.	SS	23	43 %	4,28
		S	19	39 %	
		N	7	14 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel IV.6  
Kategori Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah (28 – 33)	13	26 %
Cukup (34 – 39)	15	30 %
Tinggi (40 – 45)	22	44 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa dari 9 pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dari pegawai, jumlah skor terendah adalah 28 dan tertinggi 44. Guna mengetahui kategori masing-masing responden dibagi menjadi 3 seperti pada tabel IV.6 di atas dan dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap dinas termasuk kategori tinggi yaitu 44 %. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 1 dan 9 yaitu 4,28. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dapat



menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dan tidak akan pindah tempat kerja sampai masa kerja saya habis. Termasuk kategori rendah 26 % dengan nilai mean terendah diperoleh nomor item pertanyaan 3 sebesar 4,08 yang menunjukkan bahwa responden belum sepenuhnya yakin dengan sungguh-sungguh dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam mengatasi persoalan kantor. Terkadang pegawai lebih suka melakukan atau menyelesaikan pekerjaan secara sendiri-sendiri, karena menganggap dirinya mampu menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan orang lain.

#### 4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Ketidakjelasan Peran

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel ketidakjelasan peran, sebagai berikut :

Tabel IV.7  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Ketidakjelasan Peran

No	Pertanyaan	Ket.	Jml	%	Mean
1.	Saya tidak memahami tentang wewenang yang saya miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan	SS	-	-	1,90
		S	-	-	
		N	10	20 %	
		TS	25	50 %	
		STS	15	30 %	
2.	Saya merasa tidak mendapatkan kepastian tentang seberapa besar wewenang yang saya miliki	SS	-	-	1,62
		S	-	-	
		N	5	10 %	
		TS	21	42 %	
		STS	24	48 %	
3.	Saya kurang paham tentang tanggung jawab saya atas pekerjaan yang dibebankan	SS	-	-	1,62
		S	-	-	
		N	5	10 %	
		TS	21	42 %	
		STS	24	48 %	
4.	Setiap tugas yang saya terima terkadang belum selesai sepenuhnya sesuai target waktunya	SS	-	-	1,58
		S	-	-	
		N	4	8 %	

No	Pertanyaan	Ket.	Jml	%	Mean
		TS	21	42 %	
		STS	25	50 %	
5.	Saya tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya saya lakukan di kantor	SS	-	-	1,60
		S	-	-	
		N	4	8 %	
		TS	22	44 %	
		STS	24	48 %	
6.	Saya tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya lakukan	SS	-	-	1,56
		S	-	-	
		N	5	10 %	
		TS	18	36 %	
		STS	27	54 %	
7.	Saya diberikan waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan	SS	-	-	1,66
		S	-	-	
		N	4	8 %	
		TS	25	50 %	
		STS	21	42 %	
8.	Saya sering merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk dikerjakan seorang diri	SS	-	-	1,60
		S	-	-	
		N	6	12 %	
		TS	18	36 %	
		STS	26	52 %	

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel IV.8  
Kategori Variabel Ketidakjelasan Peran

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah (20 – 24)	26	26 %
Cukup (14 – 19)	23	46 %
Tinggi (8 – 13)	1	2 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel ketidakjelasan peran menunjukkan bahwa dari 8 pertanyaan yang berkaitan dengan ketidakjelasan peran dari masing-masing pegawai, jumlah skor terendah adalah 8 dan tertinggi 24. Guna mengetahui kategori masing-masing responden dibagi menjadi 3 seperti pada tabel IV.8 di atas dan dapat disimpulkan bahwa

ketidakjelasan peran termasuk kategori tinggi yaitu 1 %. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 1 yaitu 1,90. Hal ini menunjukkan bahwa tidak memahami tentang wewenang yang dimiliki saat memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan. Termasuk kategori rendah 52 % dengan nilai mean terendah diperoleh nomor item pertanyaan 5 sebesar 1,56 yang menunjukkan bahwa responden tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya lakukan.

Secara keseluruhan pegawai termasuk memiliki ketidakjelasan peran rendah. Artinya pegawai sudah jelas dengan peran yang dimiliki dalam melaksanakan tugas, wewenang, fungsinya masing-masing. Sehingga dapat menyelesaikan tugas dan kinerja dengan baik tanpa ada hambatan karena ketidakpahaman atau ketidakmengertian pegawai tentang pekerjaan yang diembannya.

#### 4.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi kerja

Tabel IV.9  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi kerja

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
1	Situasi lingkungan kerja saya, baik dan menyenangkan	SS	13	44 %	3,82
		S	15	30 %	
		N	22	26 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
2	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, dapat memberi motivasi saya menjadi lebih baik	SS	13	26 %	3,94
		S	23	46 %	
		N	12	24 %	
		TS	2	4 %	
		STS	-	-	
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	SS	11	22 %	3,82
		S	20	40 %	
		N	16	32 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	



No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
4	Saya selalu menikmati tantangan dalam bekerja	SS	6	12 %	3,62
		S	23	46 %	
		N	17	34 %	
		TS	4	8 %	
		STS	-	-	
5	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan	SS	5	10 %	3,72
		S	28	56 %	
		N	15	30 %	
		TS	2	4 %	
		STS	-	-	
6	Bila ada tugas kerja lembur, saya selalu menyelesaikannya dengan baik	SS	11	22 %	3,84
		S	20	40 %	
		N	19	38 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
7	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan	SS	12	24 %	4,02
		S	27	54 %	
		N	11	22 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
8	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya	SS	10	20 %	3,82
		S	22	44 %	
		N	17	34 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
9	Pimpinan memberi pelatihan kepada saya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan	SS	8	16 %	3,80
		S	25	50 %	
		N	16	32 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan	SS	5	10 %	3,84
		S	32	64 %	
		N	13	26 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
11	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik	SS	11	22 %	3,80
		S	18	32 %	
		N	21	42 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
12	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	SS	11	22 %	4,00
		S	28	56 %	
		N	11	22 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
13	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu	SS	9	18 %	3,82
		S	24	48 %	
		N	16	32 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
14	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan	SS	6	12 %	3,74
		S	26	52 %	
		N	17	34 %	
		TS	1	2 %	
		STS	-	-	
15	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi	SS	3	6 %	3,73
		S	33	66 %	
		N	14	28 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
16	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai	SS	11	22 %	4,00
		S	28	56 %	
		N	11	22 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel IV.10  
Kategori Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah (48 - 57)	16	26 %
Cukup (58 - 67)	19	46 %
Tinggi (68 - 76)	15	2 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel IV.10 di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa dari 16 pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana

Tidung, skor yang paling rendah sebesar 48. Skor tertinggi mengenai variabel motivasi kerja adalah sebesar 76.

Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 7 yaitu 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan. Berarti responden memiliki kerakinan bahwa kegagalan adalah kesuksesan yang tertundak dan kegagalan merupakan pengalaman dan pembelajaran bagi mereka kedepannya. Nilai mean terendah diperoleh nomor item pertanyaan 5 sebesar 3,72 yang menunjukkan bahwa saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan. Masing-masing pegawai mampu memotivasi dirinya sendiri bahwa dirinya harus siap dan kuat melakukan pekerjaan seberat ataupun serumit masalah yang dihadapinya. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai termasuk merata hampir sama, namun jumlah tertinggi dalam kategori motivasi kerja pegawai adalah cukup.

#### 4.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai, sebagai berikut :

Tabel IV.11  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
1	Saya sering mendapat pujian dalam bekerja	SS	21	42 %	4,22
		S	19	38 %	
		N	10	20 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	

No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
2	Apabila pekerjaan saya selesai dengan hasil yang bagus seringkali pimpinan memberikan apresiasi berupa ucapan terimakasih	SS	22	44 %	4,34
		S	23	46 %	
		N	5	10 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
3	Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang besar	SS	27	54 %	4,32
		S	12	24 %	
		N	11	22 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
4	Berapapun jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap harinya, saya selalu berupaya menyelesaikan hari itu juga.	SS	21	42 %	4,30
		S	23	46 %	
		N	6	12 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	SS	19	38 %	4,30
		S	27	54 %	
		N	4	8 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
6	Kualitas pekerjaan tidak penting yang utama dapat selesai tepat waktu.	SS	20	40 %	4,32
		S	26	32 %	
		N	4	8 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
7	Saya memiliki cara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	21	42 %	4,30
		S	23	46 %	
		N	6	12 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
8	Perlu strategik dan teknik inovatif untuk mengerjakan pekerjaan agar efektif waktu	SS	19	38 %	4,28
		S	26	52 %	
		N	5	10 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
9	Saya memiliki hasil kerja yang baik tanpa adanya pengawasan	SS	22	44 %	4,40
		S	26	52 %	
		N	2	4 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	



No	Pertanyaan	Ket	Jml	%	Mean
10	Pegawai yang bekerja tanpa pengawasan berdampak pada kinerja yang tidak baik	SS	22	44 %	4,30
		S	21	42 %	
		N	7	14 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
11	Saya selalu menjaga nama baik institusi	SS	27	54 %	4,50
		S	21	42 %	
		N	2	4 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	
12	Berperilaku sopan baik didalam maupun di luar kantor	SS	28	56 %	4,52
		S	20	40 %	
		N	2	4 %	
		TS	-	-	
		STS	-	-	

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel IV.12  
Kategori Variabel Kinerja Pegawai

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah (40 - 46)	9	18 %
Cukup (47 - 53)	18	36 %
Tinggi (54 - 60)	23	46 %
Total	50	100 %

Sumber : Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel di atas tentang tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai wanita di lingkungan DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung yang menunjukkan bahwa dari 12 pertanyaan dengan skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 40. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 12 yaitu 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa responden berperilaku sopan baik didalam maupun di luar kantor. Kinerja yang dibentuk dari sopan santun dan perilaku yang

baik akan memberikan nilai positif bagi pegawai itu sendiri. Nilai mean terendah diperoleh nomor item pertanyaan 1 sebesar 4,22 yang menunjukkan bahwa responden senang mendapat pujian dalam bekerja. Pada kenyataannya pegawai di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung tidak begitu suka mendapatkan pujian dari atasan atau pimpinan. Mereka lebih senang hasil kerja atau kinerjanya dihargai dan mendapatkan apresiasi dari kantor. Secara keseluruhan kinerja pegawai dalam kategori tinggi.

#### **4.4. Analisis Data**

##### **4.4.1. Uji Asumsi Klasik**

###### **4.4.1.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hal tersebut dapat menggunakan uji *kolmogorov smirnov* (K-S). Apabila nilai probabilitas  $>$  nilai  $\alpha = 0,05$  maka data terdistribusi secara normal dan apabila nilai probabilitas  $<$  nilai  $\alpha = 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal. Berikut disajikan tabel yang merupakan hasil output uji normalitas data :

Tabel IV.13  
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	50
Test Statistic	0,546
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,926

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Berdasarkan output uji normalitas yang terdapat di atas bahwa nilai *Asymp Sig* sebesar 0,926 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis terdistribusi normal.

#### 4.4.1.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *VIF* > 10,0 maka dikatakan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Berikut disajikan tabel yang merupakan hasil *ouput* uji multikolonieritas :

Tabel IV.14  
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Komitmen organisasi	0,629	1,591
Ketidajelasan peran	0,855	1,169
Motivasi kerja	0,587	1,704

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Berdasarkan *output* uji multikolonieritas di atas bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ) =

0,629; ketidakjelasan peran ( $X_2$ ) = 0,855; motivasi kerja (I) = 0,587 maka nilai toleransi > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel independen yaitu sebesar komitmen organisasi ( $X_1$ ) = 1,591; ketidakjelasan peran ( $X_2$ ) = 1,169; motivasi kerja (I) = 1,704 maka nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.4.1.3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan suatu asumsi kritis dari model linier klasik, yaitu gangguan  $U_i$  merupakan variasi yang sama. Jika asumsi ini tidak dipenuhi dalam suatu model linier maka model dalam penelitian tersebut kurang valid. Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah Uji Gleyser.

Tabel IV.15  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig
Komitmen organisasi	-0,570	0,572
Ketidakjelasan peran	-0,756	0,454
Motivasi kerja	-0,319	0,751

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

Tabel IV.15 di atas diketahui nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga variabel komitmen organisasi, ketidakjelasan peran, dan motivasi kerja tidak ada yang signifikan, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan model regresi telah lolos uji heteroskedastisitas.



#### 4.4.2. Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item - total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* (df) Nilai korelasi diuji apakah signifikan atau dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Uji instrumen penelitian dilakukan di Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan taraf signifikansi yang dipilih 0,05 jumlah responden 50 orang, agar kuesioner dinyatakan valid, maka perolehan  $r_{hitung}$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

##### a. Komitmen Organisasi

Tabel IV.16  
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No Item	$r_{hitung}$	Sig < 0,05	Keterangan
1	0,842	0,000	Valid
2	0,837	0,000	Valid
3	0,793	0,000	Valid
4	0,690	0,000	Valid
5	0,861	0,000	Valid
6	0,825	0,000	Valid
7	0,836	0,000	Valid
8	0,827	0,000	Valid
9	0,850	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi terhadap 9 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk  $n = 50$  adalah item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel peran

konflik ganda dan menunjukkan bahwa dari 9 item pernyataan semuanya valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Ketidakjelasan Peran

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi terhadap 8 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk  $n = 50$  adalah item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel ketidakjelasan peran dan menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan semuanya valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.17  
Hasil Uji Validitas Ketidakjelasan Peran

No Item	$r_{hitung}$	Sig < 0,05	Keterangan
1	0,552	0,000	Valid
2	0,679	0,000	Valid
3	0,508	0,000	Valid
4	0,699	0,000	Valid
5	0,745	0,000	Valid
6	0,817	0,000	Valid
7	0,738	0,000	Valid
8	0,672	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

c. Motivasi Kerja

Hasil statistik uji validitas variabel motivasi kerja dapat disajikan tabel IV.18.

Tabel IV.18  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Item	$r_{hitung}$	Sig < 0,05	Keterangan
1	0,786	0,000	Valid
2	0,818	0,000	Valid
3	0,796	0,000	Valid
4	0,645	0,000	Valid
5	0,694	0,000	Valid
6	0,719	0,000	Valid
7	0,812	0,000	Valid
8	0,813	0,000	Valid
9	0,722	0,000	Valid
10	0,657	0,000	Valid
11	0,763	0,000	Valid
12	0,761	0,000	Valid
13	0,725	0,000	Valid
14	0,713	0,000	Valid
15	0,664	0,000	Valid
16	0,679	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi terhadap 16 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk  $n = 50$  adalah item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel motivasi kerja dan menunjukkan bahwa dari 16 item pernyataan semuanya valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### d. Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi terhadap 12 item pernyataan mempunyai  $r_{hitung}$  dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 untuk  $n = 46$  merupakan item pernyataan yang valid dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai dan menunjukkan bahwa dari 12 item pernyataan semuanya valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel IV.19  
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Item	$r_{hitung}$	Sig < 0,05	Keterangan
1	0,638	0,000	Valid
2	0,727	0,000	Valid
3	0,787	0,000	Valid
4	0,644	0,000	Valid
5	0,780	0,000	Valid
6	0,771	0,000	Valid
7	0,843	0,000	Valid
8	0,743	0,000	Valid
9	0,687	0,000	Valid
10	0,703	0,000	Valid
11	0,679	0,000	Valid
12	0,752	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

Dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan tentang instrumen penelitian dari penyebaran kuesioner sejumlah 45 item pertanyaan semuanya dinyatakan valid.

#### 4.4.2.2. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Nilai *Cronbach alpha* lebih besar (>) dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Menurut Nunnally dalam Riyanto, (2017: 172) kriteria reliabilitas adalah suatu variabel dikatakan baik/ reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari hasil pengujian reliabilitas variabel dengan menggunakan bantuan SPSS didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel.



Tabel IV.20  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Ket
Komitmen organisasi	0,937	0,60	Reliabel
Ketidajelasan peran	0,829	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,943	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,918	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS.

Berdasarkan Tabel IV.20 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 semua pernyataan mengenai komitmen organisasi, ketidakjelasan peran, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* secara berturut-turut diperoleh 0,937; 0,829; 0,943; dan 0,918 karena koefisien *Cronbach's Alpha* > nilai kritis 0,60 menurut kriteria Nunnally dapat disebut reliabel, maka dari keempat angket atau kuisioner penelitian menggambarkan semua item reliabel atau handal sehingga dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.4.3 Uji Hipotesis

*Path analysis* merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel *independen* (*eksogen*) terhadap variabel *dependen* (*endogen*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel *eksogen* menuju variabel *endogen* yang terkait.

#### 4.4.3.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan pertama tentang pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap motivasi kerja pegawai, setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasil, dan diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel IV.21  
Hasil Uji Regresi Jalur Persamaan Pertama  
Pengaruh Komitmen organisasi dan Ketidakjelasan Peran  
Terhadap Motivasi kerja

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Beta		
Konstanta (a)	37,610		5,271	0,000
Komitmen organisasi	0,885	0,586	5,232	0,000
Ketidakjelasan peran	-0,739	-0,310	-2,766	0,008

*Dependent variable* : Motivasi kerja

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS.

Dengan demikian persamaan regresinya berdasarkan *standardized coefficients*:

$$Z = 37,610 + 0,586 X_1 - 0,310 X_2 + e$$

(0,000)\*\*      (0,008)\*\*

Keterangan : \*\* menggunakan taraf signifikansi 5 %

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,586 (positif) artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai  $t_{hitung} = 5,232$  dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Koefisien regresi variabel ketidakjelasan peran ( $\beta_2$ ) sebesar -0,310 (negatif) artinya apabila ketidakjelasan peran turun satu satuan, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai  $t_{hitung} =$

-2,766 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya ketidakpastian peran berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel IV.22  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Pertama

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,643	0,413	0,388	6,703

*Dependent Variable* :Motivasi kerja

Sumber :Hasil Olah Data dengan SPSS.

Tabel IV.22 didapat nilai Adj R Square ( $R^2$ ) = 0,388 berarti variabilitas variabel motivasi kerja pegawai Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran sebesar 38,8 %, sedangkan sisanya 62,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya komunikasi interpersonal, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya

Besarnya nilai koefisien residu variabel motivasi kerja yaitu perubahan besarnya pengaruh variabel lain diluar model yang tidak ikut diamati:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,388} = 0,783$$

#### 4.4.3.2 Path Analysis

Persamaan kedua tentang pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja pada Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung, adapun hasil yang diperoleh dari penelitian dan setelah melalui tahapan proses pengolahan data diperoleh hasil, yang diimplementasikan dalam bentuk analisis sebagai berikut :

Tabel IV.23  
 Hasil Uji Path Analysis  
 Komitmen organisasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai  
 Dengan Motivasi Kerja Sebagai *Intervening*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,384	4,988		8,297	0,000
	Komitmen organisasi	0,502	0,118	0,493	4,242	0,000
	Ketidakjelasan peran	-0,629	0,187	-0,391	-3,365	0,002
2	(Constant)	32,917	6,020		5,467	0,00
	Komitmen organisasi	0,302	0,142	0,297	2,124	0,039
	Ketidakjelasan peran	-0,462	0,193	-0,288	-2,397	0,021
	Motivasi kerja	0,225	0,098	0,334	2,307	0,026

Varabel dependen: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS.

Dengan demikian persamaan regresinya berdasarkan *standardized coefficients* sebagai berikut :

$$Y = 41,384 + 0,493 X_1 - 0,391 X_2 + e$$

(0,000)\*\* (0,002)

Keterangan : \*\* menggunakan taraf signifikansi 5 %

Koefisien regresi Model 1 variabel komitmen organisasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,493 (positif) artinya apabila komitmen organisasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai  $t_{hitung} = 4,242$  dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya komitmen organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien regresi Model 1 variabel ketidakjelasan peran ( $\beta_2$ ) sebesar -0,391 (negatif) artinya apabila ketidakjelasan peran diturunkan satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai  $t_{hitung} = -3,365$  dengan



signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 yang artinya ketidakjelasan peran secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi. Sesuai dengan tabel IV.23 model II merupakan hasil uji dengan penambahan variabel *intervening*.

$$Y = 32,917 + 0,297 X_1 - 0,288 X_2 + 0,334 I + e$$

(0,039)\*\*      (0,021)\*\*      (0,026)\*\*

Keterangan : \*\* menggunakan taraf signifikansi 5 %

Berdasarkan Model II menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah 0,334 dengan  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 2,307 nilai signifikansi sebesar 0,026 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel IV.24  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Kedua

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
I. 0,607	0,368	0,341	4,685
II. 0,658	0,434	0,397	4,483

*Dependent Variable* : kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS.

Model II diketahui nilai *Adj R Square* ( $R^2$ ) = 0,397 berarti variabilitas variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja sebesar 39,7 %, sedangkan sisanya 60,3 % dipengaruhi

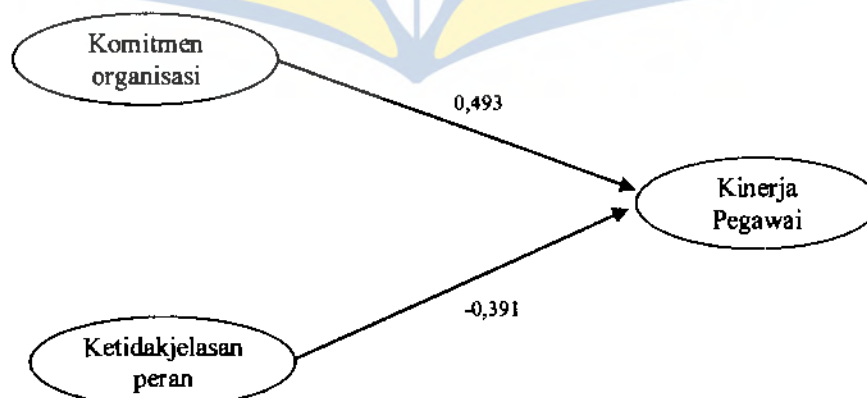
oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besarnya nilai koefisien residu yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai adalah:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,397} = 0,776$$

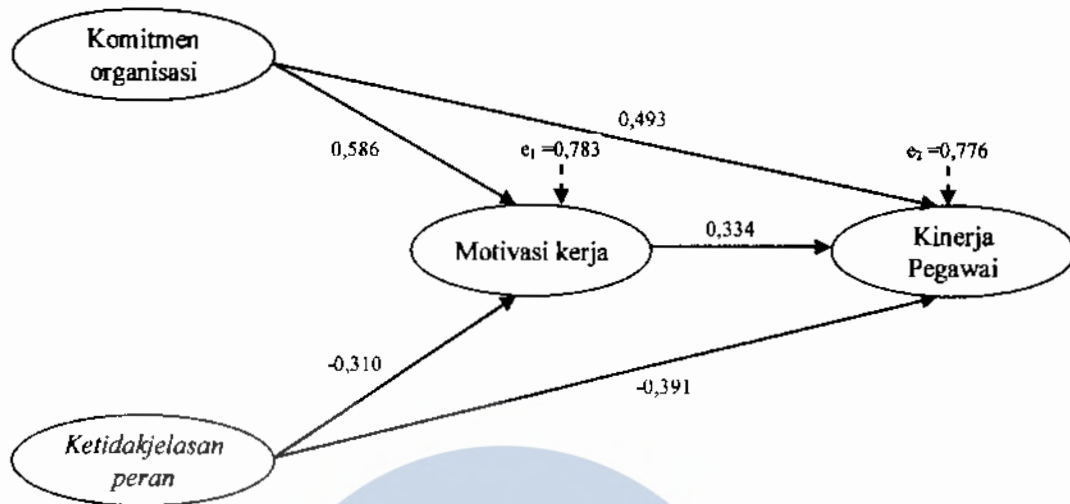
maka diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ):

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1 \times e_2) \\ &= 1 - ((0,783)^2 \times (0,776)^2) \\ &= 1 - (0,613 \times 0,602) \\ &= 1 - 0,369 \\ &= 0,631 \text{ atau } 63,1 \% \end{aligned}$$

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan dari hasil sebesar 0,631 atau 63,1 % yang berarti variabilitas variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, ketidakjelasan peran dan motivasi kerja sebesar 63,1 %, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya gaya kepemimpinan, kemampuan dan keterampilan, semangat kerja dan lain masih banyak lagi variabel lainnya yang tidak diteliti.



Gambar 4.2  
Pengaruh Secara Langsung



Gambar 4.3  
Pengaruh Secara Tidak Langsung

Tabel IV.25  
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Arah Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Model 1		
Komitmen organisasi → Kinerja	0,493	
Ketidakjelasan peran → Kinerja	-0,391	
Model 2		
Komitmen organisasi → Motivasi kerja → Kinerja		$0,586 \times 0,334 = 0,196$
Ketidakjelasan peran → Motivasi kerja → Kinerja		$-0,310 \times 0,334 = -0,104$

Sumber: Hasil olah data.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh

yaitu 0,196. Pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,493 lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar 0,196 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh yaitu -0,104. Pengaruh langsung antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar -0,391 lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung antara ketidakjelasan peran melalui motivasi kerja dengan koefisien sebesar -0,104 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

## **4.5. Pembahasan**

### **4.5.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi akan berdampak positif motivasi kerjanya yang tinggi. Pada kenyataannya motivasi kerja sangat penting dalam suatu pekerjaan, maka wujud perhatian dari pihak DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung akan selalu melakukan usaha pemotivasian kepada para pegawai dengan



terbukti kebenarannya. Sesuai dengan hasil penelitian Safitri (2015) bahwa seseorang dapat mengalami ambiguitas peran apabila mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memperoleh kejelasan mengenai deskripsi tugas dari pekerjaan yang diberikan padanya. Dan hasil penelitian menemukan bahwa ambiguitas peran memiliki hubungan dengan motivasi kerja.

#### **4.5.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung, dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Komitmen organisasi memiliki persamaan positif, artinya semakin kuat komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini mendukung pernyataan Luthans dalam Rosally (2015) bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas pegawai, dan lainlain (Sopiah, 2008:166)

Pada kenyataannya pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung terlihat memiliki komitmen terhadap organisasi sangat kuat dari semua jawaban berkaitan dengan komitmen, mereka selalu setia dan loyal pada ikatan dinasnya, selalu menjada nama baik kedinasan. Ada beberapa penyebab yang dikemukakan responden karena hasil yang signifikan yaitu sebagian besar pegawai menganggap bahwa komitmen terhadap organisasi adalah suatu kewajiban yang seharusnya ada di kalangan pegawai dalam menjalankan tugas mereka sebagai sistem tersebut tidak membuat kinerja mereka lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan data empiris yang ada dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan: “Komitmen organisasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung”, terbukti kebenarannya. Penelitian ini didukung oleh Djalil (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Firdausy (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja auditor internal. Rizal (2014), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Rosally (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja auditor.

#### **4.5.4. Pengaruh Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan bukti perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat diindikasikan bahwa semakin kecil ketidakjelasan peran pegawai tentang pekerjaannya maka semakin besar kinerjanya. Demikian juga sebaliknya semakin besar ketidakjelasan peran seseorang pegawai dilingkungan pekerjaannya maka kinerjanya pun akan tidak baik.

Ambiguitas peran atau ketidakjelasan peran diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, karena pegawai perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta skope dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya maka akan timbul ambiguitas peran (Rivai dan Deddy, 2010). Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan : “Ketidakjelasan peran secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai”, terbukti kebenarannya.

Hal ini didukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Catharina (2011) menunjukkan bahwa, variabel ambiguitas peran berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja, kurangnya pengarahan, kejelasan tujuan, informasi dan tugas yang dirasakan oleh pegawai akan menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

#### **4.5.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan dibuktikan perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi yang diterima pegawai dari pihak kantor, maka akan meningkatkan kinerjanya. Demikian juga sebaliknya apabila di kantor tidak pernah diberi motivasi atau dorongan dari atasan, maka pegawai pun merasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang harus diselesaikannya. Dengan demikian hipotesis ke lima yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung”, terbukti kebenarannya.

Pada kenyataannya sebagian besar responden belum sepenuhnya mampu memotivasi dirinya sendiri untuk semangat dalam bekerja, ikut bertanggung jawab atas pencapaian visi dan misi dinas. Kenyataan yang ada kurang efektifnya pegawai di lingkungan DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung antara lain nampak dari rendahnya motivasi kerja, hal ini diperlihatkan dengan adanya beberapa pegawai yang hadir sebatas untuk bercerita, main game, dimana ada beberapa pegawai yang mempunyai beban kerja cukup tinggi, semisal pegawai yang merangkap jabatan fungsional sebagai Pepekom, PPTK, Pejabat Penerima Hasi Pekerjaan, Pokja Unit Layanan Pengadaan untuk beberapa kegiatan. Kondisi ini mengakibatkan yang melaksanakan pekerjaan dengan beban cukup tinggi hanya orang tertentu saja yaitu pegawai dengan jabatan fungsional yang terlibat



langsung pada proses pengadaan barang dan jasa pemerintah dalam hal pembangunan infrastruktur.

Hasil penelitian ini didukung oleh Djalil (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial, tidak memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Rizal (2014), hasil penelitian ini motivasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan daripada antara motivasi dan komitmen organisasi atau melalui komitmen organisasi saja. Lain halnya dengan penelitian Nasir (2017), hasil analisis pemodelan membuktikan motivasi dosen tidak memiliki hubungan langsung dengan kinerja dosen. Azhar (2013), hasil pengujian menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Seperti kenyataan yang ada bahwa motivasi pegawai di DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung rendah, namun kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

#### **4.5.6. Motivasi Kerja Mampu Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi melalui motivasi kerja mengakibatkan pengaruh

langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung. Demikian juga dengan pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* lebih kecil dari pengaruh tidak langsung antara ketidakjelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

Penelitian ini sepadan dengan Nasir (2017), hasil analisis pemodelan membuktikan motivasi dosen memiliki hubungan langsung dengan kinerja dosen; komitmen dosen memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja dosen; kedua variabel eksogen (motivasi dan komitmen dosen) memerlukan variabel *intervening* (kepuasan kerja) untuk dibuktikan terkait dengan kinerja dosen; dan hanya variabel kompetensi dosen yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja dosen meskipun tanpa melalui variabel kepuasan kerja mediasi dan dosen. Rizal (2014), hasil penelitian ini menunjukkan komitmen dan motivasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi tidak dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Motivasi memberikan efek yang kuat pada hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan daripada antara motivasi dan komitmen organisasi atau melalui komitmen organisasi saja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terbukti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini mengindikasikan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi akan berdampak positif motivasi kerjanya yang tinggi. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Terbukti ketidakjelasan peran berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, hal ini mengindikasikan semakin rendah ketidakjelasan peran akan berdampak rasa untuk memotivasi dirinya sendiri untuk lebih giat bekerja yang tinggi. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Terbukti komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan dibuktikan nilai signifikansi lebih kecil. Komitmen organisasi memiliki persamaan positif, artinya semakin kuat komitmen organisasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
4. Terbukti ketidakjelasan peran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, dengan bukti perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil. Berarti dapat diindikasikan bahwa semakin kecil ketidakjelasan peran pegawai

tentang pekerjaannya maka semakin besar kinerjanya. Demikian juga sebaliknya semakin besar ketidakjelasan peran seseorang pegawai dilingkungan pekerjaannya maka kinerjanyaapun akan tidak baik. Sehingga hipotesis keempat dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

5. Terbukti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan dibuktikan perolehan nilai signifikansi variabel lebih kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi yang diterima pegawai dari pihak kantor, maka akan meningkatkan kinerjanya. Demikian juga sebaliknya apabila di kantor tidak pernah diberi motivasi atau dorongan dari atasan, maka pegawainya pun merasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang harus diselesaikannya. Dengan demikian hipotesis ke lima terbukti kebenarannya.
6. Terbukti motivasi kerja sepenuhnya mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara komitmen organisasi melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung. Demikian juga dengan pengaruh ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *intervening* lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung antara ketidakjelasan peran melalui motivasi kerja sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.



## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut ini ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu:

1. Selalu menjaga dan mempertahankan komitmen dan loyalitas pegawai, sehingga pegawai setia pada organisasi, dapat bekerja dengan baik serta bertindak dan berperilaku baik.
2. Untuk meningkat kinerja pegawai di Kantor DPU-PERKIM Kabupaten Tana Tidung, disarankan dinas dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja keras dengan kemampuan, keahlian, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki, dan memberikan penghargaan berupa pujian dan ucapan terimakasih terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Untuk menekan bahkan menghilangkan anggapan ketidakjelasan para pegawai mengenai perannya dalam pekerjaan maka sebaiknya diberikan penjelasan secara jelas dan gamblang mengenai tugas pokok dan fungsi pekerjaannya demi mengurangi konflik peran dan ketidakjelasan peran pegawai.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti komunikasi interpersonal, kedisiplinan dan gaya kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep Ishak dan Hendri Tanjung, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara
- Azhar, L. Al. 2013. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam)". *Jurnal Ekonomi*. Vol 21 No 4. Pp 1-15.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bambang Harsono. 2009. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*. *EXCELLENT*. Vol 1 No 2. Pp 75 – 96.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., 2000. *Human Resources Managment: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Djalil, A. Muslim. 2017. "The Influence of Organizational Commitment and Motivation in the Relationship between Budget Participation and Managerial Performance (Empirical Study on Provincial Government Agencies (SKPA) of Aceh Province, Indonesia)". *Broad Research in Accounting, Negotiation and Distribution*. Vol 8 Issue 1. Pp 12-24.
- Fanani, Zaenal., Rheny A. Hanif., dan Bambang Subroto. 2008. "Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.5 No.2, Desember.
- Firdausy, Z. 2015."Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Konflik Peran, serta Ketidakjelasan Peran pada Kinerja Auditor Internal (Survey pada Auditor Internal BUMN yang Berkantor Pusat di Bandung)". *Simposium Nasional Akuntansi XIV Bandung*.
- Haryani. 2011. *Komitmen Karyawan Sebagai Keunggulan Bersaing. Telaah Bisnis*, 2 (2): 151-160.

- Hasibuan, SP Melayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hueryen Yeh, Dachuan Hong. 2012. "The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance" *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 8, Num. 2, Taiwan.
- Imam Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2014. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda Karya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat
- Nasir. 2017. "The Relationship between Motivation, Organisational Commitment and Competence with Job Satisfaction and Lecturers Performance". *International Journal of Learning and Development*. Vol 7 Issue 3. Pp 165-187.
- Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th Edition). Singapore: McGraw Hill Education Asia.
- Nimran Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*, Surabaya: CV. Citra Media.
- Pratina, Anna. 2013. *Role Ambiguity And Role Conflict Sebagai Anteseden Dari Job Insecurity Pada Contingent Worker*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Prawirosentono, S. 2012. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Puji Indriani. 2012. *Komitmen Organisasi dalam Pencapaian Suatu Tujuan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmawati dan Widagdo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rizal. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Managemen Invention*. Vol 3 Issue 2. Pp 64-79.

- Rizzo, John R., Robert J. House dan Sidney I.Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization", *Administrative Science Quaterly*.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall.
- Rosally. 2015. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor". *Business Accounting Review*. Vol 2 No 2 pp 31-40.
- Sadili Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, P Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujana, Edy. 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*. Vol.2 No.1
- Sulijaya, F. dan Bangun, N. 2015. "Pengaruh *Total Quality Management*, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Sekar Bumi, Tbk". *Jurnal Akuntansi*. Vol XIX No 03. Pp 433-448.
- Sutrisno, E. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari., R. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris: Kantor Akuntan Publik Pekanbaru, Batam, dan Medan)". *Jom FEKON*. Vol 2 No 1. Pp 1-14.



Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara Pegawai  
Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan  
Kawasan Pemukiman  
di Kabupaten Tana Tidung

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yang berupa penyusunan Tesis dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tana Tidung”**, maka saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi angket guna mencari data berkaitan dengan judul tersebut.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kesediaan, kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu/saudara dalam menjawab setiap pertanyaan. Saya akan sangat menghargai setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu/Saudara saat ini. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tetap dan objektif, atas kesedian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Tana Tidung, ..... 2018

Peneliti

Punjul Sidi Waluyo

## KUESIONER

### DATA RESPONDEN :

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  < 35 tahun  46 – 55 tahun  
 35 – 45 tahun  > 55 tahun
- Status :  Menikah  
 Belum Menikah
- Masa Kerja :  < 10 tahun  
 10 – 15 tahun  
 > 15 tahun
- Pendidikan Terakhir :  SMA/ sederajat  Sarjana Strata I  
 Diploma  Sarjana Strata II  
 Lainnya

### PETUNJUK PENGISIAN:

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda Check list ( √ ) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu/Saudara. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu/Saudara tentang motivasi kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pegawai.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :
  - a. SS = Sangat Setuju
  - b. S = Setuju
  - c. N = Netral
  - d. TS = Tidak Setuju
  - e. STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>						
1	Saya yakin dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya yakin dapat mencapai tujuan atau target pekerjaan					
3	Saya yakin dengan sungguh-sungguh dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya dalam mengatasi persoalan kantor					
4	Saya mampu menyelesaikan setiap persoalan dengan sendiri tanpa bantuan orang lain					
5	Saya siap menanggung resiko ataupun sanksi apabila saya melakukan kesalahan dalam kerja					
6	Saya akan selalu menjaga nama baik Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman, dengan bertindak dan berperilaku baik.					
7	Saya akan selalu setia pada kantor					
8	Saya akan tetap bekerja di kantor ini walaupun ada tawaran kerja yang lebih tinggi gajinya					
9	Saya tidak akan pindah tempat kerja sampai masa kerja saya habis.					
<b>KETIDAKJELASAN PERAN</b>						
1	Saya tidak memahami tentang wewenang yang saya miliki saat ini untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan					
2	Saya merasa tidak mendapatkan kepastian tentang seberapa besar wewenang yang saya miliki					
3	Saya kurang paham tentang tanggung jawab saya atas pekerjaan yang dibebankan					
4	Setiap tugas yang saya terima terkadang belum selesai sepenuhnya sesuai target waktunya					
5	Saya tidak jelas mengenai pekerjaan yang seharusnya saya lakukan di kantor					
6	Saya tidak mendapatkan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus saya lakukan					
7	Saya diberikan waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan					
8	Saya sering merasa pekerjaan saya terlalu banyak untuk dikerjakan seorang diri					

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
1	Situasi lingkungan kerja saya, baik dan menyenangkan					
2	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja, dapat memberi motivasi saya menjadi lebih baik					
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4	Saya selalu menikmati tantangan dalam bekerja					
5	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
6	Bila ada tugas kerja lembur, saya selalu menyelesaikannya dengan baik					
7	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
8	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja saya					
9	Pimpinan memberi pelatihan kepada saya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan					
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan					
11	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik					
12	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
13	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
14	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan					
15	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi					
16	Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai					
<b>KINERJA PEGAWAI</b>						
1	Saya sering mendapat pujian dalam bekerja					
2	Apabila pekerjaan saya selesai dengan hasil yang bagus seringkali pimpinan memberikan apresiasi berupa ucapan terimakasih					



3	Saya tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang besar					
No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
4	Berapapun jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan setiap harinya, saya selalu berupaya menyelesaikan hari itu juga.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Kualitas pekerjaan tidak penting yang utama dapat selesai tepat waktu.					
7	Saya memiliki cara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Perlu strategik dan teknik inovatif untuk mengerjakan pekerjaan agar efektif waktu					
9	Saya memiliki hasil kerja yang baik tanpa adanya pengawasan					
10	Karyawan yang bekerja tanpa pengawasan berdampak pada kinerja yang tidak baik					
11	Saya selalu menjaga nama baik institusi					
12	Berperilaku sopan baik didalam maupun di luar kantor					



## UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI

Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	Komitmen
x1_1	Pearson Correlation	1	.760**	.541**	.459**	.729**	.656**	.669**	.718**	.702**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_2	Pearson Correlation	.760**	1	.675**	.464**	.733**	.670**	.641**	.609**	.617**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_3	Pearson Correlation	.541**	.675**	1	.550**	.630**	.733**	.567**	.550**	.607**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_4	Pearson Correlation	.459**	.464**	.550**	1	.492**	.485**	.598**	.494**	.528**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_5	Pearson Correlation	.729**	.733**	.630**	.492**	1	.675**	.671**	.693**	.685**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_6	Pearson Correlation	.656**	.670**	.733**	.485**	.675**	1	.629**	.603**	.630**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_7	Pearson Correlation	.669**	.641**	.567**	.598**	.671**	.629**	1	.649**	.697**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

## Correlations

		x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	Komitmen
x1_8	Pearson Correlation	.718**	.609**	.550**	.494**	.693**	.603**	.649**	1	.794**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x1_9	Pearson Correlation	.702**	.617**	.607**	.528**	.685**	.630**	.697**	.794**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Komitmen	Pearson Correlation	.842**	.837**	.793**	.690**	.861**	.825**	.836**	.827**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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



## UJI VALIDITAS KETIDAKJELASAN PERAN

Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	Ketidak-jelasan
x2_1	Pearson Correlation	1	.610**	.610**	.220	.000	.248	.198	.041	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.124	1.000	.082	.168	.776	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_2	Pearson Correlation	.610**	1	.541**	.383**	.259	.347**	.369**	.149	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.070	.014	.008	.303	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_3	Pearson Correlation	.610**	.541**	1	.144	.115	.120	.124	.061	.508**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.318	.427	.408	.390	.673	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_4	Pearson Correlation	.220	.383**	.144	1	.627**	.554**	.348**	.527**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.124	.006	.318		.000	.000	.013	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_5	Pearson Correlation	.000	.259	.115	.627**	1	.767**	.673**	.639**	.745**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.070	.427	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_6	Pearson Correlation	.248	.347**	.120	.554**	.767**	1	.749**	.657**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.082	.014	.408	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2_7	Pearson Correlation	.198	.369**	.124	.348**	.673**	.749**	1	.568**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.168	.008	.390	.013	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50



## Correlations

		x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7	x2_8	Ketidak-jelasan
x2_8	Pearson Correlation	.041	.149	.061	.527**	.639**	.657**	.568**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.776	.303	.673	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Ketidak-jelasan	Pearson Correlation	.552**	.679**	.508**	.699**	.745**	.817**	.738**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



## UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

Correlations

		i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10	i_11	i_12	i_13	i_14	i_15	i_16	Motivasi
i_1	Pearson Correlation	1	.648**	.506**	.417**	.475**	.890**	.620**	.555**	.448**	.405**	.954**	.517**	.443**	.415**	.409**	.406**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000	.000	.001	.003	.003	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_2	Pearson Correlation	.648**	1	.575**	.460**	.610**	.571**	.840**	.562**	.527**	.492**	.586**	.782**	.449**	.511**	.518**	.484**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_3	Pearson Correlation	.506**	.575**	1	.493**	.418**	.452**	.565**	.968**	.602**	.374**	.495**	.495**	.900**	.575**	.375**	.457**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.001	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_4	Pearson Correlation	.417**	.460**	.493**	1	.350**	.363**	.458**	.510**	.703**	.172	.395**	.378**	.359**	.842**	.224	.340**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.013	.010	.001	.000	.000	.233	.005	.007	.011	.000	.118	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_5	Pearson Correlation	.475**	.610**	.418**	.350**	1	.409**	.522**	.432**	.408**	.736**	.417**	.478**	.330**	.392**	.796**	.608**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.013		.003	.000	.002	.003	.000	.003	.000	.019	.005	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_6	Pearson Correlation	.890**	.571**	.452**	.363**	.409**	1	.512**	.467**	.344**	.444**	.899**	.477**	.448**	.304**	.403**	.358**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.010	.003		.000	.001	.014	.001	.000	.000	.001	.032	.004	.011	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_7	Pearson Correlation	.620**	.840**	.565**	.458**	.522**	.512**	1	.584**	.499**	.518**	.579**	.889**	.486**	.483**	.558**	.489**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_8	Pearson Correlation	.555**	.562**	.968**	.510**	.432**	.467**	.584**	1	.622**	.386**	.546**	.472**	.895**	.594**	.387**	.472**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000		.000	.006	.000	.001	.000	.000	.005	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

		i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10	i_11	i_12	i_13	i_14	i_15	i_16	Motivasi
i_9	Pearson Correlation	.448**	.527**	.602**	.703**	.408**	.344**	.499**	.622**	1	.307	.394	.460	.532	.864	.247	.460	.722
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.014	.000	.000		.030	.005	.001	.000	.000	.084	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_10	Pearson Correlation	.405**	.492**	.374**	.172	.736**	.444**	.518**	.386**	.307	1	.375**	.521**	.353	.248	.912**	.834**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.008	.233	.000	.001	.000	.006	.030		.007	.000	.012	.083	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_11	Pearson Correlation	.954**	.586**	.495**	.395**	.417**	.899**	.579**	.546**	.394	.375	1	.545	.495	.391	.421	.350	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.003	.000	.000	.000	.005	.007		.000	.000	.005	.002	.013	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_12	Pearson Correlation	.517**	.782**	.495**	.378**	.478**	.477**	.889**	.472**	.460**	.521	.545	1	.530	.483	.558**	.455**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_13	Pearson Correlation	.443**	.449**	.900**	.359**	.330**	.448**	.486**	.895**	.532**	.353	.495	.530	1	.498	.351	.367	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.011	.019	.001	.000	.000	.000	.012	.000	.000		.000	.012	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_14	Pearson Correlation	.415**	.511**	.575**	.842**	.392**	.304**	.483**	.594**	.864**	.248	.391	.483	.498	1	.277	.439	.713**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.005	.032	.000	.000	.000	.083	.005	.000	.000		.052	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_15	Pearson Correlation	.409**	.518**	.375**	.224	.796**	.403**	.558**	.387**	.247	.912**	.421	.558**	.351	.277	1	.726**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.007	.118	.000	.004	.000	.005	.084	.000	.002	.000	.012	.052		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
i_16	Pearson Correlation	.406**	.484**	.457**	.340	.608**	.358**	.489**	.472**	.460**	.834**	.350	.455	.367**	.439	.726**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.016	.000	.011	.000	.001	.001	.000	.013	.001	.009	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	.786**	.818**	.796**	.645**	.694**	.719**	.812**	.813**	.722**	.657**	.763**	.761**	.725**	.713**	.664**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

## UJI VALIDITAS KINERJA

Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	y_11	y_12	Kinerja
y_1	Pearson Correlation	1	.538**	.570**	.383**	.422**	.408**	.619**	.456**	.282	.178	.207	.382**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.002	.003	.000	.001	.066	.217	.149	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_2	Pearson Correlation	.538**	1	.627**	.316**	.550**	.628**	.545**	.496**	.336	.390**	.347**	.543**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.000	.000	.000	.000	.017	.005	.013	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_3	Pearson Correlation	.570**	.627**	1	.632**	.576**	.557**	.596**	.526**	.419	.500**	.343**	.373**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.015	.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_4	Pearson Correlation	.383**	.316**	.632**	1	.466**	.446**	.511**	.367**	.316	.447**	.285**	.374**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.006	.025	.000		.001	.001	.000	.009	.025	.001	.044	.007	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_5	Pearson Correlation	.422**	.550**	.576**	.466**	1	.760**	.662**	.457**	.523**	.446**	.487**	.527**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_6	Pearson Correlation	.408**	.628**	.557**	.446**	.760**	1	.592**	.386**	.437**	.521**	.510**	.549**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000		.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_7	Pearson Correlation	.619**	.545**	.596**	.511**	.662**	.592**	1	.649**	.632**	.447**	.493**	.634**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_8	Pearson Correlation	.456**	.496**	.526**	.367**	.457**	.386**	.649**	1	.524**	.532**	.549**	.589**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.009	.001	.006	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



## Correlations

		y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	y_11	y_12	Kinerja
y_9	Pearson Correlation	.262	.336	.419**	.316	.523**	.437**	.632**	.524**	1	.608**	.554**	.530**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.066	.017	.002	.025	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_10	Pearson Correlation	.178	.390**	.500**	.447**	.446**	.521**	.447**	.532**	.606**	1	.622**	.508**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.217	.005	.000	.001	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_11	Pearson Correlation	.207	.347**	.343	.285	.487**	.510**	.493**	.549**	.554**	.622**	1	.728**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.149	.013	.015	.044	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y_12	Pearson Correlation	.382**	.543**	.373**	.374**	.527**	.549**	.634**	.589**	.530**	.508**	.728**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.008	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	.638**	.727**	.787**	.644**	.780**	.771**	.843**	.743**	.687**	.703**	.679**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



## DISTRIBUSI ITEM PERTANYAAN

	x1_1	x1_2	x1_3	x1_4	x1_5	x1_6	x1_7	x1_8	x1_9	x2_1	x2_2	x2_3	x2_4	x2_5	x2_6	x2_7
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	4.12	4.08	4.24	4.16	4.24	4.24	4.20	4.28	1.90	1.62	1.62	1.58	1.60	1.56	1.66
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	1.50	2.00	1.00	2.00
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00 <sup>a</sup>	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00
Minimum	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum	214.00	206.00	204.00	212.00	208.00	212.00	212.00	210.00	214.00	95.00	81.00	81.00	79.00	80.00	78.00	83.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

	x2_8	i_1	i_2	i_3	i_4	i_5	i_6	i_7	i_8	i_9	i_10	i_11	i_12	i_13	i_14	i_15
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.60	3.82	3.94	3.82	3.62	3.72	3.84	4.02	3.82	3.80	3.84	3.80	4.00	3.82	3.74	3.78
Median	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
Maximum	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	80.00	191.00	197.00	191.00	181.00	186.00	192.00	201.00	191.00	190.00	192.00	190.00	200.00	191.00	187.00	189.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

	i_16	y_1	y_2	y_3	y_4	y_5	y_6	y_7	y_8	y_9	y_10	y_11	y_12
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.00	4.22	4.34	4.32	4.30	4.30	4.32	4.30	4.28	4.40	4.30	4.50	4.52
Median	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Mode	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	200.00	211.00	217.00	216.00	215.00	215.00	216.00	215.00	214.00	220.00	215.00	225.00	226.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### Statistics

	Komitmen	Ketidakjelasan	Motivasi	Kinerja
N Valid	50	50	50	50
N Missing	0	0	0	0
Mean	37.8400	13.1400	61.3800	52.1000
Median	38.5000	13.0000	61.0000	51.5000
Mode	44.00	16.00	61.00	59.00
Minimum	28.00	8.00	48.00	40.00
Maximum	45.00	24.00	76.00	60.00
Sum	1892.00	657.00	3069.00	2605.00

**DISTRIBUSI FREKUENSI****x1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	24	48.0	48.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	9	18.0	18.0	20.0
	S	23	46.0	46.0	66.0
	SS	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	22.0	22.0	22.0
	S	24	48.0	48.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	7	14.0	14.0	16.0
	S	21	42.0	42.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**x1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	12	24.0	24.0	26.0
	S	15	30.0	30.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



x1\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	20.0	20.0	20.0
	S	18	36.0	36.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	10	20.0	20.0	22.0
	S	15	30.0	30.0	52.0
	SS	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	18.0	18.0	18.0
	S	22	44.0	44.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	7	14.0	14.0	16.0
	S	19	38.0	38.0	54.0
	SS	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	15	30.0	30.0	30.0
	TS	25	50.0	50.0	80.0
	N	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	48.0	48.0	48.0
	TS	21	42.0	42.0	90.0
	N	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	48.0	48.0	48.0
	TS	21	42.0	42.0	90.0
	N	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	25	50.0	50.0	50.0
	TS	21	42.0	42.0	92.0
	N	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	24	48.0	48.0	48.0
	TS	22	44.0	44.0	92.0
	N	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	27	54.0	54.0	54.0
	TS	18	36.0	36.0	90.0
	N	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	21	42.0	42.0	42.0
	TS	25	50.0	50.0	92.0
	N	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	26	52.0	52.0	52.0
	TS	18	36.0	36.0	88.0
	N	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	44.0	44.0	44.0
	S	15	30.0	30.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	N	12	24.0	24.0	28.0
	S	23	46.0	46.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	18	36.0	36.0	38.0
	S	20	40.0	40.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8.0	8.0	8.0
	N	17	34.0	34.0	42.0
	S	23	46.0	46.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4.0	4.0	4.0
	N	15	30.0	30.0	34.0
	S	28	56.0	56.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	38.0	38.0	38.0
	S	20	40.0	40.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	22.0	22.0	22.0
	S	27	54.0	54.0	76.0
	SS	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	17	34.0	34.0	36.0
	S	22	44.0	44.0	80.0
	SS	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	16	32.0	32.0	34.0
	S	25	50.0	50.0	84.0
	SS	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



i\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	13	26.0	26.0	26.0
	S	32	64.0	64.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	42.0	42.0	42.0
	S	18	36.0	36.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	22.0	22.0	22.0
	S	28	56.0	56.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	16	32.0	32.0	34.0
	S	24	48.0	48.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	N	17	34.0	34.0	36.0
	S	26	52.0	52.0	88.0
	SS	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	28.0	28.0	28.0
	S	33	66.0	66.0	94.0
	SS	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

i\_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	22.0	22.0	22.0
	S	28	56.0	56.0	78.0
	SS	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	20.0	20.0	20.0
	S	19	38.0	38.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	23	46.0	46.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	22.0	22.0	22.0
	S	12	24.0	24.0	46.0
	SS	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	23	46.0	46.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.0	8.0	8.0
	S	27	54.0	54.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	8.0	8.0	8.0
	S	26	52.0	52.0	60.0
	SS	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	12.0	12.0	12.0
	S	23	46.0	46.0	58.0
	SS	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	10.0	10.0	10.0
	S	26	52.0	52.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	26	52.0	52.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	14.0	14.0	14.0
	S	21	42.0	42.0	56.0
	SS	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	21	42.0	42.0	46.0
	SS	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y\_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4.0	4.0	4.0
	S	20	40.0	40.0	44.0
	SS	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Kategori Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	13	26.0	26.0	26.0
	CUKUP	15	30.0	30.0	56.0
	TINGGI	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Kategori Ketidakjelasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	26	52.0	52.0	52.0
	CUKUP	23	46.0	46.0	98.0
	TINGGI	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Kategori Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	16	32.0	32.0	32.0
	CUKUP	19	38.0	38.0	70.0
	TINGGI	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Kategori Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	9	18.0	18.0	18.0
	CUKUP	18	36.0	36.0	54.0
	TINGGI	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



## UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	9

### 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	33.5600	26.251	.802	.929
x1_2	33.7200	25.471	.788	.929
x1_3	33.7600	26.227	.737	.932
x1_4	33.6000	26.776	.608	.939
x1_5	33.6800	24.508	.812	.927
x1_6	33.6000	25.592	.773	.930
x1_7	33.6000	24.898	.782	.929
x1_8	33.6400	25.909	.779	.929
x1_9	33.5600	25.272	.804	.928

## UJI RELIABILITAS KETIDAKJELASAN PERAN

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	8

### 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	11.2400	10.594	.392	.831
x2_2	11.5200	10.091	.558	.808
x2_3	11.5200	10.908	.351	.835
x2_4	11.5600	10.088	.588	.804
x2_5	11.5400	9.886	.648	.796
x2_6	11.5800	9.391	.738	.783
x2_7	11.4800	9.969	.642	.798
x2_8	11.5400	10.009	.542	.810

## UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	16

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i_1	57.5600	62.986	.745	.938
i_2	57.4400	62.619	.783	.937
i_3	57.5600	63.149	.757	.938
i_4	57.7600	65.166	.585	.942
i_5	57.6600	65.576	.648	.940
i_6	57.5400	64.580	.671	.940
i_7	57.3600	64.358	.782	.938
i_8	57.5600	63.231	.779	.937
i_9	57.5800	64.942	.677	.940
i_10	57.5400	67.192	.615	.941
i_11	57.5800	63.800	.721	.939
i_12	57.3800	65.138	.725	.939
i_13	57.5600	64.700	.679	.940
i_14	57.6400	65.419	.670	.940
i_15	57.6000	67.510	.627	.941
i_16	57.3800	66.077	.633	.941

## UJI RELIABILITAS KINERJA

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y_1	47.8800	28.271	.549	.917
y_2	47.7600	28.227	.666	.911
y_3	47.7800	26.542	.723	.909
y_4	47.8000	28.735	.567	.916
y_5	47.8000	28.163	.732	.909
y_6	47.7800	28.175	.722	.909
y_7	47.8000	27.184	.803	.905
y_8	47.8200	28.232	.687	.910
y_9	47.7000	29.112	.629	.913
y_10	47.8000	28.082	.632	.913
y_11	47.6000	29.102	.619	.913
y_12	47.5800	28.616	.703	.910



## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34402444
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926

a. Test distribution is Normal.

### UJI MULTIKOLINIERITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	32.917	6.020		5.467	.000		
Komitmen	.302	.142	.297	2.124	.039	.629	1.591
Ketidakjelasan	-.462	.193	-.288	-2.397	.021	.855	1.169
Motivasi	.225	.098	.334	2.307	.026	.587	1.704

a. Dependent Variable: Kinerja

### UJI HETEROKEDASTISITA

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.474	3.496		2.138	.038
Komitmen	-.047	.083	-.104	-.570	.572
Ketidakjelasan	-.085	.112	-.118	-.756	.454
Motivasi	-.018	.057	-.060	-.319	.751

a. Dependent Variable: ABSRES\_1



## REGRESI LINIER BERGANDA

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ketidakjelasan, Komitmen <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.388	6.70261

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1486.303	2	743.152	16.542	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2111.477	47	44.925		
	Total	3597.780	49			

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen

b. Dependent Variable: Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.610	7.135		5.271	.000
	Komitmen	.885	.169	.586	5.232	.000
	Ketidakjelasan	-.739	.267	-.310	-2.766	.008

a. Dependent Variable: Motivasi

## PATH ANALYSIS

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ketidakjelasan, Komitmen <sup>a</sup>		. Enter
2	Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.341	4.68514
2	.658 <sup>b</sup>	.434	.397	4.48344

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen

b. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen, Motivasi

ANOVA<sup>c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.824	2	300.412	13.686	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1031.676	47	21.951		
	Total	1632.500	49			
2	Regression	707.843	3	235.948	11.738	.000 <sup>b</sup>
	Residual	924.657	46	20.101		
	Total	1632.500	49			

a. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen

b. Predictors: (Constant), Ketidakjelasan, Komitmen, Motivasi

c. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.384	4.988		8.297	.000
	Komitmen	.502	.118	.493	4.242	.000
	Ketidakjelasan	-.629	.187	-.391	-3.365	.002
2	(Constant)	32.917	6.020		5.467	.000
	Komitmen	.302	.142	.297	2.124	.039
	Ketidakjelasan	-.462	.193	-.288	-2.397	.021
	Motivasi	.225	.098	.334	2.307	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

**TABEL HARGA KRITIK  $r$  PRODUCT MOMENT**

N	95%	99%	N	95%	99%	N	95%	99%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.874	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.603	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	41	0.308	0.396	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50		0.361			

**TABEL t STATISTIC**

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,010	0,002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.310
2	0.816	1.886	2.920	4.030	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.214
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
40	0.681	1.303	1.684		2.423	2.704	3.307
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.567	3.160
~	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090



**TABEL F STATISTIC**

n		1	2	3	4	5	6	7
18	0.25	1.41	1.50	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44
	0.10	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.80
	0.05	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58
	0.01	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84
19	0.25	1.41	1.49	1.49	1.47	1.46	1.44	1.43
	0.10	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	1.06
	0.05	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54
	0.01	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77
20	0.25	1.40	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44	1.43
	0.10	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04
	0.05	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51
	0.01	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70
22	0.25	1.40	1.48	1.47	1.45	1.44	1.42	1.41
	0.10	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01
	0.05	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46
	0.01	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59
24	0.25	1.39	1.47	1.46	1.44	1.43	1.41	1.40
	0.10	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98
	0.05	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42
	0.01	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50
26	0.25	1.38	1.46	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39
	0.10	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96
	0.05	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39
	0.01	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42
28	0.25	1.38	1.46	1.45	1.43	1.41	1.40	1.39
	0.10	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94
	0.05	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36
	0.01	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36
30	0.25	1.38	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38
	0.10	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93
	0.05	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33
	0.01	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30
40	0.25	1.36	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36
	0.10	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87
	0.05	4.08			2.61	2.45	2.34	2.25
	0.01	7.31	5.18	4.13	3.83	3.51	3.29	3.12
60	0.25	1.35	1.42	1.41	1.38	1.37	1.35	1.33
	0.10	2.79	2.39	2.18	2.04	1.95	1.87	1.82
	0.05	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17
	0.01	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95
120	0.25	1.34	1.40	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31
	0.10	2.75	2.35	2.13	1.90	1.90	1.82	1.77
	0.05	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09
	0.01	6.85	4.79	3.95	3.48	3.17	2.96	2.79
200	0.25	1.33	1.39	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31
	0.10	2.73	2.33	2.11	1.97	1.88	1.80	1.75
	0.05	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06
	0.01	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.89	2.73
~	0.25	1.32	1.39	1.37	1.35	1.33	1.31	1.29
	0.10	2.71	2.30	2.08	1.94	1.85	1.77	1.72
	0.05	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01
	0.01	6.63	4.61	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64