

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN KABUPATEN
POHUWATO**

Oleh :

**MASLIN LAMAPA
NIM : E21 19 283**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN POHUWATO

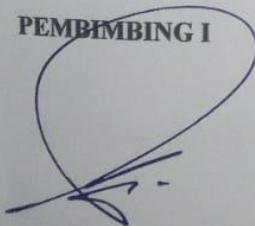
Oleh

**MASLIN LAMAPA
E21.19.283**

SKRIPSI

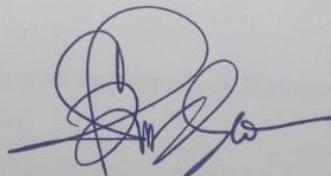
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 11 November 2021

PEMBIMBING I

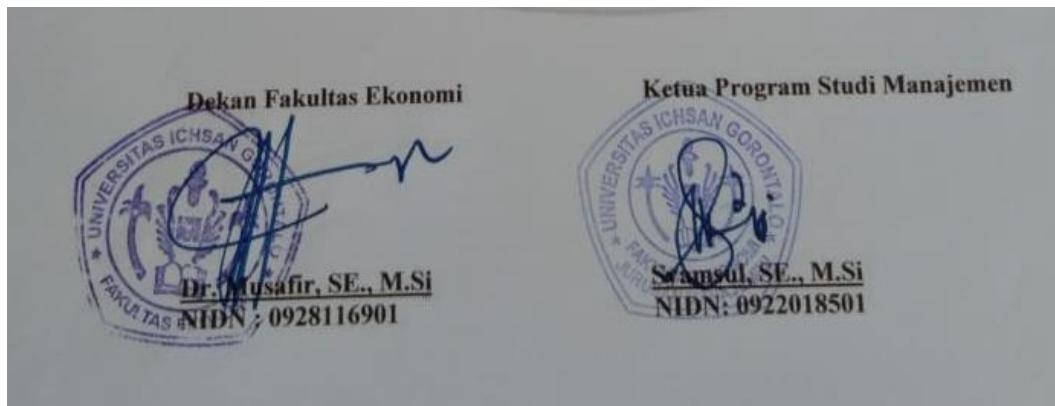


HARIS HASAN, SE.,MM
NIDN : 0908108401

PEMBIMBING II



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN : 9090780020



HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN POHUWATO

Oleh

**MASLIN LAMAPA
E21.19.283**

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Tamsir, SE.,MM
2. Ng Syamsiah. B, SE.,MM
3. Sulerski Monoarfa, S.Pd, M.Si
4. Haris Hasan, SE.,MM
5. Sri Dayani Ismail, SE.,MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Samsul, SE., M.Si
NIDN: 0922018501

MOTTO DAN PERSEMPAHAN

**Memulai Dengan Penuh Keyakinan
Menjalankan Dengan Penuh Keikhlasan
Menyelesaikan Dengan Penuh Kebahagiaan”.**

Kupersembahkan sebagai tanda baktiku kepada kedua Orang Tuaku, Saudara-saudaraku, Pendamping Hidupku, serta Teman-teman sekalian, yang telah memberikan dukungan serta do'a hingga karya ilmiah ini dapat terselsaikan.

Special Buat:

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU**

2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 11 November 2021



Maslin Lamapa
E21.19.283

Scanned by TapScanner

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pegembangan Kabupaten Pohuwato”. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE, M.Ak., CSRS Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak H. Dr. Abdul Gaffar Latjokke, MSi, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Syamsul, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Haris Hasan, SE., MM, Selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Ibu Sri Dayani Ismail, SE., MM, Selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku dan keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa yang tiada henti. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama

penyusunan usulan peneltian ini. Rekan-rekanku mahasiswa sebagai tempat berbagi suka dan duka selama dibangku kuliah, yang saya sebut namanya Nilda, Aarin, Selvi, Ranny, Rawi, Doni, Arwin, Thika, Annahe, Tina, Owin dan Ina.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2021

(Penulis)

ABSTRACT

MASLIN LAMAPA. E2119283. THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMMITMENT ON THE PERFORMANCE OF APPARATUS AT THE OFFICE OF THE PLANNING, RESEARCH AND DEVELOPMENT AGENCY OF POHuwato DISTRICT

Motivation is needed in increasing apparatus productivity, while commitment aims to create a comfortable and conducive work atmosphere in the work environment. The objective of this study is to find and analyze the effect of motivation and commitment on the performance of apparatus at the Office of Planning, Research, and Development Agency of Pohuwato District. The results of data processing using SPSS can be obtained that F-count of $3,224 > \text{sig. of } 0.056$ means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that simultaneously the motivation and commitment affect the performance of apparatus by 0.446 or 44.6% but not significant. The significant level of $0.05 < \text{sig. } 0.448$ indicates that H_0 is accepted and H_1 is rejected, which means that the correlation between the motivation and performance of apparatus at the Office of Planning, Research, and Development Agency of Pohuwato District is not significant. While the variables of commitment and performance of apparatus at the Office of Planning, Research, and Development Agency of Pohuwato District employs the t-test, when compared with a significant level of 0.05, a significant level of $0.05 < \text{sig. } 0.025$, H_0 is accepted and H_1 is rejected, which means that the effect of commitment on the performance of apparatus at the Office of Planning, Research, and Development Agency of Pohuwato District is significant at 54.7%.

Keywords: motivation, commitment, performance, apparatus



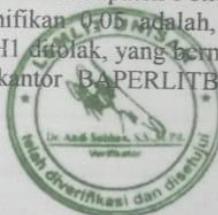
Scanned by TapScanner

ABSTRAK

MASLIN LAMAPA. E2119283. PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN POHUWATO

Motivasi dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai sedangkan komitmen pegawai bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif pada lingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato. Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh F hitung sebesar $3,224 > \text{sig}$ sebesar 0,056 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara simultan motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai yang besarnya 0,446 atau 44,6% namun tidak signifikan. Taraf signifikan sebesar $0,05 < \text{nilai sig. } 0,448$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang bermakna korelasi antara motivasi dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato tidak signifikan. Sedangkan variabel komitmen dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato menggunakan uji-t, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah, taraf signifikan sebesar $0,05 < \text{nilai sig. } 0,025$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang bermakna pengaruh antara komitmen dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato signifikan sebesar 54,7%.

Kata kunci: motivasi, komitmen, kinerja, pegawai



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1.Manajemen Sumber daya Manusia	7

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	9
2.1.3. Faaktor-Faktor Yang Mempengaruhi MSDM	10
2.2. Motivasi Kerja	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Teori Motivasi Kerja	15
2.2.3. Tujuan Motivasi	21
2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi	22
2.3. Komitmen Pegawai	23
2.3.1. Pengertian Komitmen Pegawai	23
2.3.2. Bentuk-Bentuk Komitmen	27
2.3.3. Pentingnya Komitmen	28
2.3.4. Dimensi Dan Indikator Komitmen	32
2.4. Kinerja Pegawai	33
2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai	33
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
2.4.3. Standar Kinerja	36
2.4.4. Penilaian Kinerja	37
2.4.5. Dimensi dan Indikator Kinerja	40
2.5. Kerangka Pikir	41
2.6. Hipotesis	42

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	44
3.1. Objek Penelitian.....	44
3.2. Metode Penelitian	44
3.2.1. Desain Penelitian	44
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian	45
3.2.3. Populasi dan Sampel	46
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	46
3.2.5. Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1. Sejarah Singkat Desa Marisa Utara	50
4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	51
4.2.1. Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X1)	52
4.2.2. Tanggapan Responden Variabel Komitmen (X2)	54
4.2.3. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	57
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden	51
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Variabel Motivasi	52
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Variabel Motivasi	53
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Variabel Komitmen	54
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Komitmen	55
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Variabel Komitmen	56
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow	16
Gambar 2.2. Kerangka Pikir	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	69
Lampiran 2 Kuisioner	70
Lampiran 3 Tabulasi Data	74
Lampiran 4 Output SPSS-16	77
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	79
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian	80
Lampiran 7 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	81
Lampiran 8 Hasil Turnitin	82
Lampiran 9 Curriculum Vitae	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyaknya jumlah Sumber Daya Manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama bagaimana cara untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal agar dapat didayagunakan secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai. Pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal. Selain itu, fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung kelebihan Sumber Daya Manusia yang ada.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan instansi tercapai. Tuntutan instansi yaitu menciptakan kinerja yang lebih bagus agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, oleh sebab itu instansi harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai menjadi perhatian khusus bagi seluruh instansi sebab ketercapaian tujuan dan sasaran instansi adalah tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia didalamnya. Disinilah terlihat bagaimana faktor Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam sebuah instansi. Diantara semua aset yang dimiliki instansi, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah aset utama sebagai tonggak penentu kelangsungan hidup sebuah instansi.

Kinerja Pegawai adalah masalah yang cukup kompleks dimana tingkat kinerja dipengaruhi sejumlah faktor seperti kemauan pegawai (Motivasi Kerja) dan Komitmen Pegawai itu sendiri terhadap organisasi. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi diperlukan untuk memacu individu pegawai agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya Motivasi Kerja, seorang pegawai akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan instansi. Motivasi Kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan

tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual.

Keberhasilan tujuan atau sasaran instansi adalah tergantung pada Kinerja Pegawai dimana Kinerja Pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah instansi harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Motivasi Kerja para pegawai agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi instansi. Selain Motivasi Kerja, faktor yang juga dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah komitmen pegawai. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen pegawai adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi instansi, memiliki pegawai dengan Komitmen pegawai yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi pegawai, Komitmen yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, pegawai dengan komitmen yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalah gunakan wewenangnya dalam instansi karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan instansi dibanding tujuan pribadinya.

Dengan demikian, dikatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi adalah kunci bagi instansi untuk mendorong produktivitasnya. Motivasi kerja dan komitmen pegawai secara terus menerus harus ditumbuhkan agar pegawai memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen yang tinggi

akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan instansi, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada diri pegawai itu sendiri. Kelangsungan hidup instansi yang didukung oleh performa Sumber Daya Manusia yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul :

"Pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato?
2. Apakah komitmen pegawai (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato?
3. Apakah motivasi (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.
2. Pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.
3. Pengaruh motivasi dan komitmen pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam hal pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan di ambil.

b. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang telah di ambil di bangku kuliah ke dalam praktik yang sesungguhnya khususnya pada obyek yang diteliti.

c. Bagi Pihak Luar

Sebagai bahan masukan dalam rangka membuat karya ilmiah berikutnya.

d. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam dunia nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai/pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia suatu organisasi atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga atau instansi dalam suatu orgnisasi (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010 : 61).

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6). Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Marwansyah (2010:3) mengartikan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mengelola, mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dalam jumlah kualitas yang tepat, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia. P. Siagian (2015:48) mengatakan ada dua faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia yaitu faktor dari luar organisasi (Eksternal) faktor yang berasal dari dalam lingkungan organisasi (Internal) dan faktor persediaan pegawai :

1. Faktor Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

a. Situasi Ekonomi

Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

b. Sosial dan Budaya

Sosial budaya atau kebudayaan adalah segala sesuatu atau tata nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat yang menjadi ciri khas dari masyarakat tersebut.

c. Politik

Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

d. Peraturan Undang-Undang

Peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

e. Teknologi

Perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.

f. Persaingan

Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi.

2. Faktor Internal

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

a. Rencana Stratejik

Rencana stratejik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

b. Anggaran

Suatu rencana yang disusun secara sistematis dalam bentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi semua aktivitas perusahaan untuk jangka waktu (periode) tertentu di masa yang akan datang.

c. Estimasi Produksi dan Penjualan

Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.

d. Usaha dan Kegiatan Baru

Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.

e. Rencana Organisasi dan Tugas Pekerjaan

Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaanpekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para pegawai di masa mendatang.

f. Persediaan Pegawai

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan pegawai. Pensiu, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Berdasarkan faktor internal dan eksternal maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia adalah ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan undang-undang, persaingan, rencana stratejik, anggaran estimasi produksi dan penjualan, usaha dan persediaan pegawai. faktor-faktor tersebut harus dikelola dengan baik dan sesuai dengan fungsinya agar manajemen sumber daya manusia dapat terkelola dengan baik.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan atau instansi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Beberapa pengertian dari motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual". McClelland, dalam Anwar (2014:94) mengemukakan bahwa: "Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal".

Robbins dan Judge (2010:223) dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu : *Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)*, Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Penghargaan (*Appreciation Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-Actualization Needs*). Steers and Porter (2015:33) mengemukakan bahwa: "Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau

mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Sutrisno (2017:110) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja". Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.2.2. Teori Motivasi Kerja

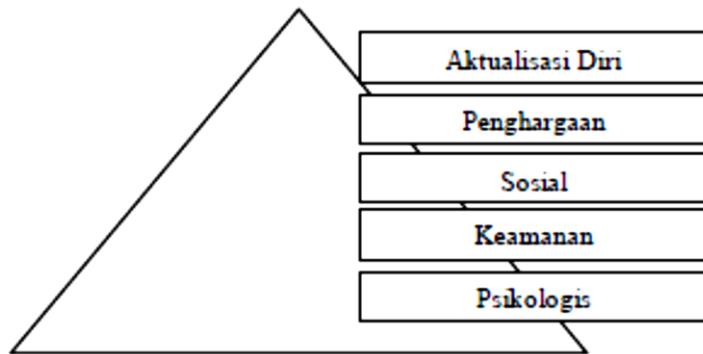
Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah menurut Siagian (2015 :287)

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya samapi tingkat

kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, dsb.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Pengakuan (*Eksteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu dorongan sesuai dengan kecakapan meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu. Jadi menurut Maslow jika ingin memotivasi seorang, anda perlu memahami sedang berada pada anak tangga manakah orang itu dan memfokuskan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya atau kebutuhan diatas tingkat itu.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow

b. Teori Clyton Aldefer (Teori “ERG”)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

1. *Existance Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti : makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan dan kondisi kerja.
2. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu : kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan skill.

c. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg, ada dua macam faktor kebutuhan yang diinginkan oleh seseorang, yaitu :

- 1) *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan) Faktor ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badan. Kebutuhan ini meliputi : balas jasa, kondisi kerja fisik, tunjangan, dsb.
- 2) *Job Content*

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, jika terdapat dalam pekerjaan akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, maka dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

d. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki sifat untuk menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya

e. Teori Harapan

Menurut Victor H.Vroom motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan, antara lain :

- 1) Hubungan upaya kinerja.
- 2) Hubungan kinerja ganjaran.
- 3) Hubungan ganjaran tujuan.

Teori harapan ini membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkan serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya.

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seorang bukan hanya kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Organisasi

Teori ini sebenarnya adalah menyebutkan hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai. Faktor eksternal tersebut antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Faktor internal yang dimaksud antara lain ; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

h. Teori Kebutuhan Berprestasi (*McClelland Theory of Needs*)

Teori ini dikemukakan oleh David Mc.Clelland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh “*Need for Achievement*” (nAch), “*Need for Power*” (nPo) dan “*Need for Affiliation*” (nAff). Need for Achievement berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan

keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga. *Need for Power* memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan ego yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain. *Need for Affiliation* memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja lebih baik (Toha, 2012:235).

i. **Teori X dan Teori Y Mc.Gregor**

Douglas Mc. Gregor Mengasumsikan dua pandang yang berbeda mengenai manusia. Teori X ditandai dengan hal negatif, sedangkan teori Y ditandai dengan hal positif. Mc. Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan. Menurut teori X ada empat pengandaian, yaitu :

- 1) Rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Umunya pegawai tidak berambisi untuk mencapai prestasi dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya.

- 3) Pegawai lebih suka dibimbing, perintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Kontras dengan hal negatif, ada empat pengandaian positif atau teori Y yang

dikemukakan oleh Mc. Gregor, yaitu :

1. Pegawai dapat menganggap kerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat.
2. Pegawai lebih bertanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai kerja yang optimal.
3. Pegawai selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.
4. Memiliki kemampuan yang inovatif dan kreatif dalam memecahkan masalah atau menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dari sembilan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan teori motivasi Maslow ini tercipta untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Teori ERG merupakan teori tiga tingkat kebutuhan, teori Herzberg merupakan teori dua faktor, teori keadilan, teori harapan, teori penguatan dan modifikasi perilaku, teori kaitan imbalan dengan organisasi, teori kebutuhan berprestasi (McClelland *Theory of Needs*), teori X dan teori Y Mc.Gregor masing masing teori memiliki pemgertian yang berbeda namun pada hakikatnya semuanya berasal dari kebutuhan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakan Sumber Daya Manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hartatik (2014:162) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kerja produktivitas pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jadi motivasi tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja, tetapi motivasi sangat penting dan dimiliki oleh pegawai agar mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan kinerja yang baik dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2015 : 150), yaitu:

1. Motivasi Positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja sehingga akan membuat bawahan mempunyai motivasi yang tinggi.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Dalam perusahaan motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proposi penggunaan dan kapan menggunakannya.

2.3. Komitmen Pegawai

2.3.1 Pengertian Komitmen Pegawai

Komitmen dalam penelitian menurut Sopiah (2008:87) ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja tenaga administrasi merupakan suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan

keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi Steers dan Poster dalam Sri Banun Muslim (2013:81).memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisainya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada padadirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik.

Sedangkan menurut (Griffin, 2013:15-16) komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai-pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berusaha untuk tinggal lebih lama didalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Dalam proses kegiatan pelayanan yang ada di sekolah merupakan tanggung jawab seorang tenaga administrasi dalam melayani proses administrasi kepada masyarakat sekolah, dan *stakeholder*. Dengan adanya kesetiaan tenaga administrasi maka akan dapat meningkatkan kinerjanya serta besar kemungkinan untuk mencapai keberhasilan organisasi tersebut.

Lebih Lanjut Mulyasa, 2011:257,) komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdi diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengembangkan tugas dan fungsinya. Komitmen yang mencerminkan suatu ikatan atau janji kepada dirinya sendiri untuk terus mengabdi dan setia terhadap sekolah atau organisasi yang ia naungi.

Dengan demikian adanya komitmen serta kesetiaan yang tinggi pada sekolah atau organisasi menyebabkan seseorang akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan yang diinginkan oleh sekolah dapat tercapai dengan baik.

Selanjutnya Glickman dalam Sri Banun Muslim (2013:81) juga mengemukakan bahwa seseorang dianggap berkomitmen apabila ia bersedia mengorbankan tenaga dan waktunya secara relatif lebih banyak dari apa yang telah ditetapkan baginya, terutama dalam usaha-usaha peningkatan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka komitmen bisa diartikan sebagai kemauan seseorang untuk berbuat dan bekerja lebih banyak lagi dalam upaya peningkatan proses dan pelayanan sekolah untuk menjadi lebih baik lagi sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2010:234) mendefinisikan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka atau tidak suka dari diri pegawai terhadap organisasi tersebut. O'Reilly juga menyebutkan bahwa komitmen yang ada pada pegawai didalam suatu organisasi yaitu sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilainilai yang ada didalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers dalam buku Sri Banun Muslim (2008:156) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang pegawai yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi beserta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di

dalam organisasi atau sekolah tersebut. Komitmen organisasi terkait dengan organisasi yang telah memperkerjakan para pegawai tersebut. Komitmen organisasi menghasilkan tingkat kehadiran dan perputaran pegawai yang rendah (Zaitun, 2011:109).

Komitmen organisasi diibaratkan sebagai kekuatan magnet untuk menarik atau mengikat benda yang lain kedalam magnet tersebut, yang merupakan ukuran keinginan pegawai Tenaga Administrasi untuk tetap tinggal didalam organisasinya. Organisasi atau sekolah yang baik yaitu menanamkan komitmen kepada para pegawainya, karena dengan adanya komitmen pada setiap anggota yang ada disekolah maka kemungkinan besar untuk menjadikan sekolah maju akan lebih mudah. Komitmen bersama untuk para setiap anggota diperlukan demi kelangsungan atau keberhasilan sekolah. Komitmen bersama memiliki karakteristik seperti adanya dedikasi terhadap tujuan dan bersedia untuk mencerahkan energi yang besar demi meraihnya. Anggota suatu tim yang efektif memperlhatikan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tim dan bersedia melakukan apapun yang bisa membantu keberhasilan organisasi atau instansi tersebut (Robbins, 2010:314).

Shelley E Taylor Dkk (2009:191) mengemukakan komitmen bisa berasal dari beberapa sumber, antara lain: *pertama*, komitmen akan meningkat jika kita melakukan prilaku berdasarkan sikap. *Kedua*, komitmen bertambah ketika kita mendasarkan sikap kita pada pandangan publik. *Ketiga*, pengalaman langsung dengan objek sikap, ketika seseorang melakukan langsung suatu isu, biasanya sikapnya akan lebih kuat. *Keempat*, kebebasan memilih sikap akan menimbulkan perasaan komitmen yang lebih besar ketimbang dia memilih sikap karena dipaksa atau terpaksa. Komitmen pada sikap awal akan mengubah besarnya diskrepansi yang diperlukan untuk menciptakan perubahan sikap maksimum.

Semakin kuat komitmen individu terhadap sikapawalnya, maka sedikit deviasi yang akan ditoleransinya dalam komunikasi persuasif sebelum dia menolaknya.

Menurut Fred Luthans (2006:250), komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga aspek yaitu: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, (3) perasaan setia terhadap organisasi. Bukti penelitian bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan.

Jadi dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada suatu organisasi yang ditandai dengan adanya :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan dari organisasi tersebut.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.3.2. Bentuk- Bentuk Komitmen

Meyer, Allen dan Smith didalam buku Wibowo (2013:57) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji atau keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukannya dipekerjaan lain.
- c. *Normatif Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai tersebut bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Sedangkan Kanter dalam Wibowo (2013:83) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- b. Komitmen terpadu yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain dalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.3.3. Pentingnya Komitmen

Konsep partisipasi dalam implementasi kebijaksanaan dan strategi organisasi berkisar pada prinsip bahwa seseorang yang terlibat dalam pengambilan keputusan akan merasa

committe untuk melaksanakannya dengan hasil yang maksimal. Sukar atau tidaknya memperoleh komitmen itu bukanlah merupakan masalah yang fundamental. Yang fundamental ialah bahwa agar kebijaksanaan dan strategi yang telah ditetapkan terlaksana dengan baik, keseluruhan organisasi harus komit terhadap pelaksanaannya secara berdaya guna dan berhasil guna. Artinya, mutlak diperlukan komitmen dari setiap individu. Komitmen seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena seseorang yang mempunyai komitmen maka ia cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan giat, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab serta memiliki loyalitas yang baik pada pekerjaan, pimpinan, maupun organisasi tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap orang yang memiliki komitmen maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun komitmen tersebut bisa berada pada tingkat yang tinggi maupun yang rendah. Tinggi rendahnya komitmen di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang. Israil juga mengatakan bahwa komitmen seseorang tersebut dapat bertambah ataupun berkurang terhadap pekerjaannya dan hal tersebut sangat dipengaruhi oleh sikap (Hasibuan, 2009:193).

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan bersemangat, disiplin yang tinggi serta berkesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktifitas kerja (Saydam, 2000:422).

Menurut Siagian (1995:255), sikap positif terhadap pekerjaan akan membuat seseorang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Apabila seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya maka dengan demikian akan mempermudah dalam

pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila komitmen kerja seseorang pegawai rendah, maka akan menghambat pula pada kelancaran pencapaian tujuan dari organisasi. Komitmen memiliki lima komponen yaitu sebagai berikut:

1. Adanya perasaan bahwa tujuan organisasi sebagai keseluruhan telah menyatu dengan tujuan-tujuan individual para anggota organisasi. Dengan adanya perasaan demikian, maka tidak akan timbul lagi persepsi yang berbeda-beda dikalangan para anggota organisasi tentang cara-cara yang terbaikuntuk mencapai tujuan tersebut.
2. Perasaan keterlibatan psikologis dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan seseorang yang menimbulkan kepuasan kerja bagi yang bersangkutan berbagai manifestasi dari kepuasan kerja tersebut antara lain adalah:
 - a) *Labor turn-over* yang rendah dalam arti bahwa tidak banyak jumlah orang yang meninggalkan organisasi karena ketidak puasannya
 - b) Penghasilan yang memadai yang memungkinkan seseorang menikmati hidup secara wajar, baik dalam arti kemampuan memuaskan kebutuhan yang bersifat fisik material, maupun dalam pemenuhan kebutuhan yang bersifat sosial, mental dan spiritual.
 - c) Kesetian organisasional yang tinggi
 - d) Solidaritas sosial dalam organisasi
 - e) Semangat bekerja, terutama dalam menghadapi tantangan tugas yang berat
3. Perasaan bahwa organisasi dimana seseorang menjadi anggota adalah organisasi terhormat, bukan saja karena mencari intern yang memberikan nilai yang tinggi

kepada harkat dan martabat manusia, akan tetapi juga secara ekstern mampu melakukan interaksi yang positif dengan lingkungannya.

4. Perasaan bahwa organisasi yang dimasuki oleh seseorang melakukan kewajiban-kewajiban sosialnya, dalam semua segi kehidupan seperti di bidang politik, ekonomi, maupun sosial budaya.
5. Perasaan bahwa organisasi mempunyai peluang yang besar untuk tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang melalui para anggotanya akan mempunyai kesempatan yang luas pula untuk mengembangkan potensinya menjadi kemampuan nyata.

Masalah yang biasanya terdapat dalam berbagai organisasi mengenai komitmen tersebut timbul karena perbedaan persepsi diantara tiga kelompok orang dalam organisasi, diantaranya:

- a) Mereka yang menduduki berbagai jabatan senior dalam organisasi atau sudah lama bekerja dalam organisasi biasanya mempunyai komitmen yang lebih besar ketimbang kelompok kelompok lainnya dalam organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan hal yang demikian dapat terjadi yaitu: (1) Mereka yang menduduki posisi manajerial senior merasa bahwa mereka mempunyai usaha yang tidak kecil dalam menumbuh dan kembangkan organisasi di masa lalu dan oleh karenanya merasa berkewajiban untuk mengakhiri kariernya dalam organisasi dengan meletakkan dasar yang kuat bagi organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. (2) Mereka yang sudah lama bekerja pada organisasi merasa bahwa tidak saatnya lagi bagi mereka memulai karier baru pada

organisasi lain dan oleh karenanya berusaha memberikan sumbangsinya yang terbaik bagi organisasi sehingga mereka pada waktunya kelak akan meninggalkan organisasi secara hormat.

- b) Mereka yang relatif muda usianya, menduduki posisi junior dalam organisasi dan mempunyai masa kerja yang relatif singkat. Jika ada kelompok yang kurang komit terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan strategi dengan usaha yang maksimal. Kelompok itu ialah kelompok kedua. Berbagai alasan mengapa hal demikian dapat dikemukakan yaitu: (1) Belum adanya keyakinan yang mendalam tentang keberhasilan organisasi dalam memuaskan berbagai kebutuhan orang yang tergabung dalam kelompok ini (2) Saingan yang berat dalam menaiki jenjang karier yang lebih tinggi (3) Tersedianya kemungkinan yang lebih baik pada organisasi lain. (4) Ikatan batin yang belum kuat dengan organisasi. (5) Potensi individual yang belum sempat dikembangkan secara penuh.
- c) Mereka yang masih sangat baru dalam organisasi, baik pada tingkat manajerial maupun manajerial maupun operasional. Prilaku kelompok ini perlu diamati secara teliti karena sifatnya yang masih mudah berubah dari orientasi internal menjadi orientasi yang eksternal. Artinya, di satu pihak, para anggota ini masih mudah dipengaruhi agar mempunyai komitmen yang tinggi bagi keberhasilan implementasi kebijaksanaan dan strategi organisasi asal saja iklim yang kondusif untuk bekerja dengan dedikasi dan didiplin tinggi berhasil diciptakan. Akan

tetapi di lain pihak, para anggota kelompok ini masih terlalu sensitif terhadap berbagai godaan yang datang dari luar organisasi terutama apabila mereka mempunyai kemahiran dan ketrampilan yang banyak dicari di tempat kerja.

2.3.4. Dimensi dan Indikator Komitmen Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2010:223), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen pegawai yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen efektif (*effective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.4. Kinerja Pegawai

2.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut: Irhan Fahmi (2013:127) mengemukakan bahwa, hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja berarti hasil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:260) mengemukakan bahwa, kinerja 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.

Moheriono (2014:95) mengemukakan bahwa, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa, kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Pabundu (2014 : 27) sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.4.3. Standar Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya akan mempengaruhi keberhasilan visi dan misi organisasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka kinerja sebelumnya harus dapat diukur (measurable), perlu adanya sebuah standarisasi. Berikut adalah sumber yang umumnya dapat dijadikan standar dalam penilaian

kinerja (Dessler, 2013:288):

1. Kompetensi Wajib (*Required Competencies*)

Beberapa organisasi menilai kinerja pegawai berdasarkan kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan. Contohnya, BP Global, sebuah perusahaan migas internasional menetapkan penilaian kinerja pegawai berdasarkan sebuah matriks keterampilan. Matriks tersebut memuat informasi berupa: keterampilan-keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (keahlian teknis), dan tingkat kecakapan yang dibutuhkan bagi setiap keterampilan tersebut.

2. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)Dalam hal mengenai kriteria kinerja apa yang harus dinilai, *job description* menyediakan informasi berupa daftar tugas-tugas dalam sebuah jabatan, termasuk seberapa penting tugas tersebut dan seberapa sering tugas tersebut dilakukan.

2.4.4. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi/kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut

penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja harus dinilai dan dibandingkan terhadap standar.

Menurut Dessler (2013:284) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau yang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada. Berikut adalah prosedur yang umumnya digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai DeCenzo, (2013:248):

- 1. Menentukan Standar Kinerja**

Proses penilaian kinerja dimulai dari penentuan standar kinerja yang didasari oleh tujuan strategis organisasi. Standar tersebut harus mencerminkan arah tujuan strategis organisasi serta deskripsi pekerjaan (*job description*). Standar kinerja juga harus jelas dan objektif untuk dapat dipahami dan diukur.

- 2. Mengkomunikasikan Ekspektasi**

Setelah standar kinerja ditetapkan, harus dilakukan komunikasi dari ekspektasi ekspektasi yang ada di dalam standar tersebut, pegawai seharusnya tidak perlu menduga-duga mengenai apa yang diharapkan dari dirinya.

- 3. Mengukur Kinerja Aktual**

Empat sumber yang umum digunakan dalam mengukur kinerja aktual pegawai diantara lain adalah: observasi pribadi, laporan statistik, laporan verbal, serta laporan tertulis. Kinerja yang diukur haruslah relevan dengan standar yang telah ditetapkan.

4. Membandingkan Kinerja Aktual Dengan Standar

Tahap ini mengidentifikasi penyimpangan-penyimpangan yang terdapat diantara kinerja aktual dengan standar yang ada. Dalam tahap ini perlu dijelaskan alasan-alasan dari perbedaan kinerja yang muncul serta derajat toleransi dari penyimpangan yang ada terhadap standar guna mendapatkan informasi yang lengkap mengenai kinerja aktual seseorang, serta upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaikinya.

5. Mendiskusikan Hasil Penilaian Dengan Pegawai Bersangkutan

Salah satu tugas yang paing menantang di dalam pengukuran kinerja adalah menunjukkan hasil penilaian kinerja secara akurat kepada pegawai bersangkutan. Kesan yang diperoleh pegawai berdasarkan hasil pengukuran kinerja tersebut akan berdampak besar terhadap kepercayaan diri dan kinerja mereka kedepannya.

6. Lakukan Tindakan Korektif Jika perlu

Tindakan koerektif terdiri dari dua jenis; tindakan korektif seketika dan tindakan korektif mendasar. Tindakan korektif seketika berfokus pada gejala permasalahan, seperti kesalahan dalam prosedur dan langsung melakukan tindakan koreksi saat itu juga. Tindakan korektif mendasar berfokus pada penyebab permasalahan, menganalisa tentang bagaimana dan mengapa kinerja dapat menyimpang dari standar serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan untuk meningkatkannya.

Berikut adalah beberapa pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai

DeCenzo, (2013:251):

1. Pendekatan Standar Absolut

Dalam pendekatan ini pegawai dinilai berbanding dengan standar, dan hasil evaluasi pegawai tersebut bersifat independen terhadap kinerja pegawai lain. Pendekatan ini focus terhadap mengukur sifat/perilaku kerja pegawai secara individu.

2. Pendekatan Standar Relatif

Pendekatan ini membandingkan kinerja pegawai dengan pegawai lainnya. Berdasarkan pendekatan ini dapat diperoleh informasi tentang individu dengan kinerja unggul (*superior performer*).

3. Pendekatan MBO (*Management By Objectives*)

Kinerja dinilai berdasarkan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya didalam departemen tempat dirinya beraktifitas. Penilaian kinerja dapat disimpulkan akan memberikan informasi penting berupa kesenjangan antara kinerja aktual dengan kinerja harapan atau ekspektasi di dalam organisasi. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses sistematis dan berkelanjutan, maka perlu adanya pendekatan yang tepat dalam melaksanakannya.

2.4.5. Dimensi Dan Indikator Kinerja

Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* and *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Irham Fahmi (2014:127), kinerja pegawai dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Target Kerja

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

3. Kerjasama

Kerja sama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun maupun di luar lingkungan instansi. Apabila kerjasama terjalin

dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki tiga dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan pegawai lain.

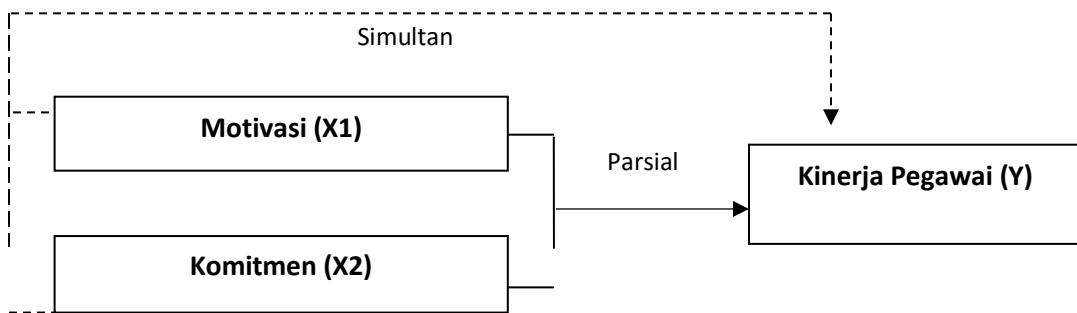
2.5. Kerangka Pikir

Sugiyono (2008:60) mengemukakan bahwa kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato. Keberhasilan tujuan atau sasaran instansi adalah tergantung pada Kinerja Pegawai dimana Kinerja Pegawai tersebut sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah instansi harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap motivasi kerja kepada para pegawai agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi instansinya.

Selain faktor motivasi, pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalah gunakan wewenangnya dalam instansinya karena ia senantiasa berpikir

mengenai ketercapaian tujuan instansi dibanding tujuan pribadinya. Motivasi kerja dan komitmen pegawai secara terus menerus harus ditumbuhkan agar pegawai memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 2.2. : Skema Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka pikir maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.
5. Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

6. Motivasi dan komitmen pegawai berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

BAB III

OBYEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian pada karya ilmiah ini adalah motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) pengertian metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan

suatu pengetahuan tertentu sehingga pada giliranya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggunakan statistika untuk mendeskripsikan atau menggabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiono (2009:11) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:96). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu motivasi (X_1) dan komitmen (X_2).

Tabel 3.1
Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Y) Irham Fahmi (2014:127)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kecepatan • Target kerja 	Likert
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Kerapihan • Ketelitian • Kesesuaian 	
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Jalinan kerjasama • Kekompakkan 	
Motivsi (X_1) Hasibuan (2015 : 150)	Positif	<ul style="list-style-type: none"> • Informasi • Penghargaan 	Likert
	Negatif	<ul style="list-style-type: none"> • Hukuman • Teguran 	
Komitmen (X_2) Robbins dan Judge (2010:223)	Efektif	<ul style="list-style-type: none"> • Paham • Berpartisipasi • Keterlibatan diri 	Likert
	Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Pilihan • Kreatifitas 	
	Normatif	<ul style="list-style-type: none"> • Kemauan • Kebanggaan 	

3.2.3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai (PNS) yang ada pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato, yaitu sebanyak 29 orang.

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2014:61) merupakan langkah strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah memperoleh data. Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka teknik yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

a. *Library Research*

Library research bertujuan untuk mengumpulkan referensi-referensi baik itu dalam bentuk buku, majalah, jurnal maupun buletin-buletin yang terkait dengan obyek yang diteliti.

b. *Field Research*

Field reserach bertujuan untuk mengumpulkan data-data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan cara :

1. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
2. Kuisioner, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

3.2.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan Alokasi Dana Desa maka peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_2X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Koefisien regresi (konstanta)

b_1 = Koefisien regresi motivasi

b_2 = Koefisien regresi komitmen

X_1 = Variabel independent motivasi

X_2 = Variabel independent komitmen

ϵ = Pengaruh Variabel Lain

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu

parameter (b_i) sama dengan nol. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Apakah jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 dapat ditolak. Membandingkan nilai t table, kita menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016:98-99).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Apabila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas. Menurut Ghozali (2016:97) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Kantor BAPERLITBANG.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) lahir bersamaan dengan lahirnya Kabupaten Pohuwato tanggal 06 mei 2003, walaupun saat itu masih dalam bentuk Tim Asistensi oleh Kabupaten Boalemo, tetapi BAPPEDA sebagai organisasi terdepan pemerintah dalam merencanakan daerah yang sudah memiliki peran strategi saat itu.

Setelah terjadi perubahan SOPD terbarusesi perda nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah, namun BAPPEDA menjadi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Pohuwato sampai saat ini.

Berikut nama-nama pejabat dan mantan pejabat di kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (BAPERLITBANG) Kabupaten Pohuwato adalah sebagai berikut :

No	Nama	Periode
1	Drs. Yusdin Puluhulawa, M.Si	2003 - 2005
2	Hikman Katohidar, SH., MH	2005 – 2009
3	Drs. Lahmudin Laporaga, MH	2009 – 2012
4	Ir. Ismail Pakaya, ME	2012 – 2016
5	Irfan Saleh, S.Pt., M.Si	2016 - Sekarang

4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis membahas variabel X yang mempengaruhi variabel Y, dalam hal ini variabel X1 adalah motivasi dan variabel X2 adalah komitmen sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasilnya adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x Jumlah responden = $1 \times 29 = 29$

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x Jumlah responden = $5 \times 29 = 145$

Dari hasil perhitungan rentang bobot terendah sampai bobot tertinggi adalah :

$$29 (5 - 1)$$

Rentang Skala = ----- = 23

Tabel 4.1.

Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden

Range	Kategori
126 – 149	Sangat Baik
102 – 125	Baik
78 – 101	Kurang Baik
54 – 77	Tidak Baik
30 – 53	Sangat Tidak Baik

Sumber : Olahan Data 2021

4.2.1. Tanggapan Responden pada Variabel Motivasi (X_1)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Motivasi**

Bobot	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	20	100	69	10	50	34	12	60	41	11	55	38
4	9	36	31	19	76	66	17	68	59	17	68	59
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	136	100	29	126	100	29	128	100	29	126	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X1.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 20 responden atau 69% yang menjawab sangat setuju dengan skor 100,

sebanyak 9 responden atau 31% yang menjawab setuju dengan skor 36, sehingga total skor item X1.1 adalah sebesar 136.

Untuk pernyataan pada item X1.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 34% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 19 responden atau 66% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item X1.2 adalah sebesar 126.

Untuk pernyataan pada item X1.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 41% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab setuju dengan skor 68, sehingga total skor item X1.3 adalah sebesar 128.

Untuk pernyataan pada item X1.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab setuju dengan skor 68 dan 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X1.4 adalah sebesar 126.

Tabel 4.3. Tanggapan Responden

pada Sub Variabel Motivasi

Bobot	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	6	30	21	7	35	24	8	40	28	12	60	41
4	10	40	34	20	80	69	21	84	72	17	68	59
3	7	21	24	2	6	7	0	0	0	0	0	0

5	6	30	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	121	100	29	121	100	29	124	100	29	128	100	

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X1.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 6 responden atau 21% yang menjawab sangat setuju dengan skor 30, sebanyak 10 responden atau 34% yang menjawab setuju dengan skor 40, sebanyak 7 responden atau 24% yang menjawab kurang setuju dengan skor 21, sebanyak 6 responden atau 21% yang menjawab tidak setuju dengan skor 30, sehingga total skor item X1.5 adalah sebesar 121.

Untuk pernyataan pada item X1.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 24% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 20 responden atau 69% yang menjawab setuju dengan skor 80, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item X1.6 adalah sebesar 121.

Untuk pernyataan pada item X1.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 8 responden atau 28% yang menjawab sangat setuju dengan skor 40, sebanyak 21 responden atau 72% yang menjawab setuju dengan skor 84, sehingga total skor item X1.7 adalah sebesar 124.

Untuk pernyataan pada item X1.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 41% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab setuju dengan skor 68, sehingga total skor item X1.8 adalah sebesar 128.

4.2.2. Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen (X₂)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Komitmen**

Bobot	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	15	75	52	11	55	38	7	35	24	11	55	38
4	13	52	45	17	68	59	21	84	72	18	72	62
3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	130	100	29	126	100	29	122	100	29	127	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 15 responden atau 52% yang menjawab sangat setuju dengan skor 75, sebanyak 13 responden atau 45% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.1 adalah sebesar 130.

Pada item X2.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab

setuju dengan skor 68, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.2 adalah sebesar 126.

Pada item X2.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 7 responden atau 24% yang menjawab sangat setuju dengan skor 35, sebanyak 21 responden atau 72% yang menjawab setuju dengan skor 84, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.3 adalah sebesar 122.

Pada item X2.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 18 responden atau 62% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item X2.4 adalah sebesar 127.

**Tabel 4.5. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Komitmen**

Bobot	X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	6	30	21	14	70	48	10	50	34	10	50	34
4	21	84	72	14	56	48	19	76	66	16	64	55
3	2	6	7	1	3	3	0	0	0	3	9	10
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	120	100	29	129	100	29	126	100	29	123	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 6 responden atau 21% yang menjawab sangat setuju dengan skor 30,

sebanyak 21 responden atau 72% yang menjawab setuju dengan skor 84, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item X2.5 adalah sebesar 120.

Pada item X2.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab setuju dengan skor 56, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.6 adalah sebesar 129.

Pada item X2.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 34% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 19 responden atau 66% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item X2.7 adalah sebesar 126.

Pada item X2.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 34% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 16 responden atau 55% yang menjawab setuju dengan skor 64, sebanyak 3 responden atau 10% yang menjawab kurang setuju dengan skor 9, sehingga total skor item X2.8 adalah sebesar 123.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden

pada Sub Variabel Komitmen

Bobot	X2.9			X2.10			X2.11			X2.12		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	11	55	38	9	45	31	14	70	48	17	85	59
4	13	52	45	19	76	66	15	60	52	12	48	41
3	5	15	17	1	3	3	0	0	0	0	0	0

2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	122	100	29	124	100	29	130	100	29	133	100	

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item X2.9 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 13 responden atau 45% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 5 responden atau 17% yang menjawab kurang setuju dengan skor 15, sehingga total skor item X2.9 adalah sebesar 122.

Pada item X2.10 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 31% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 19 responden atau 66% yang menjawab setuju dengan skor 76, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item X2.10 adalah sebesar 124.

Pada item X2.11 diperoleh tanggapan responden sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 15 responden atau 52% yang menjawab setuju dengan skor 60, sehingga total skor item X2.11 adalah sebesar 130.

Pada item X2.12 diperoleh tanggapan responden sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab sangat setuju dengan skor 85, sebanyak 12 responden atau 41% yang menjawab setuju dengan skor 48, sehingga total skor item X2.12 adalah sebesar 133.

4.2.3. Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pendapat responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kinerja Pegawai**

Bobot	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	11	55	38	9	45	31	16	80	55	11	55	38
4	16	64	55	16	64	55	13	52	45	18	72	62
3	2	6	7	4	12	14	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	125	100	29	121	100	29	132	100	29	127	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 16 responden atau 55% yang menjawab setuju dengan skor 64, sebanyak 2 responden atau 7% yang menjawab kurang setuju dengan skor 6, sehingga total skor item Y.1 adalah sebesar 125.

Pada item Y.2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 31% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 16 responden atau 55% yang menjawab setuju dengan skor 64, sebanyak 4 responden atau 14% yang menjawab kurang setuju dengan skor 12, sehingga total skor item Y.2 adalah sebesar 121.

Pada item Y.3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 55% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 13 responden atau 45% yang menjawab setuju dengan skor 52, sehingga total skor item Y.3 adalah sebesar 132.

Pada item Y.4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 38% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 18 responden atau 62% yang menjawab setuju dengan skor 72, sehingga total skor item Y.4 adalah sebesar 127.

**Tabel 4.8. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kinerja Pegawai**

Bobot	Y.5			Y.6			Y.7			Y.8		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	8	40	28	6	30	21	15	75	52	14	70	48
4	13	52	45	22	88	76	14	56	48	14	56	48
3	8	24	28	1	3	3	0	0	0	1	3	3
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	116	100	29	121	100	29	131	100	29	129	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 8 responden atau 28% yang menjawab sangat setuju dengan skor 40, sebanyak 13 responden atau 45% yang menjawab setuju dengan skor 52, sebanyak 8 responden atau 28% yang menjawab kurang setuju dengan skor 24, sehingga total skor item Y.5 adalah sebesar 116.

Pada item Y.6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 6 responden atau 21% yang menjawab sangat setuju dengan skor 30, sebanyak 22 responden atau 76% yang menjawab setuju dengan skor 88, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item Y.6 adalah sebesar 121.

Pada item Y.7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 15 responden atau 52% yang menjawab sangat setuju dengan skor 75, sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item Y.7 adalah sebesar 131.

Pada item Y.8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab sangat setuju dengan skor 76, sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab setuju dengan skor 56, sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab kurang setuju dengan skor 3, sehingga total skor item Y.8 adalah sebesar 129.

**Tabel 4.9. Tanggapan Responden
pada Sub Variabel Kinerja Pegawai**

Bobot	Y.9			Y.10			Y.11			Y.12		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	15	75	52	17	85	59	12	60	41	13	65	45

4	14	56	48	12	48	41	17	68	59	16	64	55
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	29	131	100	29	133	100	29	128	100	29	129	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item Y.9 diperoleh tanggapan responden sebanyak 15 responden atau 52% yang menjawab sangat setuju dengan skor 75, sebanyak 14 responden atau 48% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item Y.9 adalah sebesar 131.

Pada item Y.10 diperoleh tanggapan responden sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab sangat setuju dengan skor 85, sebanyak 12 responden atau 41% yang menjawab setuju dengan skor 48, sehingga total skor item Y.10 adalah sebesar 133.

Pada item Y.11 diperoleh tanggapan responden sebanyak 12 responden atau 41% yang menjawab sangat setuju dengan skor 60, sebanyak 17 responden atau 59% yang menjawab setuju dengan skor 68, sehingga total skor item Y.11 adalah sebesar 128.

Pada item Y.12 diperoleh tanggapan responden sebanyak 13 responden atau 45% yang menjawab sangat setuju dengan skor 65, sebanyak 16 responden atau 55% yang menjawab setuju dengan skor 64, sehingga total skor item Y.12 adalah sebesar 129.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil penelitian dan analisis data primer yang menggunakan program SPSS, maka koefisien setiap variabel dapat dilihat pada tabel koefisien hasil olahan data berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.186	13.833		1.315	.200
Motivasi	.169	.220	.136	.771	.448
Komitmen	.547	.231	.417	2.374	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 18,186 + 0,169X_1 + 0,547X_2 + \epsilon$

Dari hasil olahan data SPSS maka diperoleh persamaan regresi berganda dimana nilai constant **18,186** yang berarti jika nilai constant diabaikan dalam hal ini kinerja pegawai di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato, maka kinerja pegawai di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato sebesar **18,186** yang juga dijadikan tolak ukur. Yang artinya setiap peningkatan satu satuan kinerja pegawai, maka kinerja pegawai di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato mengalami peningkatan sebesar **18,186** satuan.

Koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar **0,169** yang bermakna bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato. Dan apabila motivasi meningkat, maka pengaruh motivasi meningkat sebesar **0,169** atau **16,9%**.

Sedangkan koefisien variabel komitmen (X_2) sebesar **0,547** atau **54,7%** yang memiliki makna bahwa komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato. Dan apabila komitmen meningkat, maka pengaruh komitmen meningkat sebesar **0,547** atau **54,7%**.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1) dan variabel komitmen (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato secara simultan, maka peneliti gunakan uji koefisien determinasi (R^2) berikut ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.137	2.201

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

Olahan data pada program SPSS diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar **0,199** atau **19,9%**.

Yang bermakna kontribusi motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar **19,9%**.

Sedangkan hubungan antara motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar **0,446** atau **44,6%**.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji Signifikan digunakan untuk menguji kelayakan atau signifikansi suatu penelitian.

Untuk menguji signifikansi dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ dengan tingkat kebebasan (df) $n - 2$ yaitu $29 - 2 = 27$.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.247	2	15.624	3.224
	Residual	125.994	26	4.846	
	Total	157.241	28		

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh F hitung sebesar **3,224 > sig. sebesar 0,056** berarti Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya secara simultan motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai yang besarnya **3,224** atau **32,24%** namun tidak signifikan.

b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Secara parsial, variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato menggunakan uji t sebagaimana pada tabel dibawah ini, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.186	13.833		1.315	.200
Motivasi	.169	.220	.136	.771	.448
Komitmen	.547	.231	.417	2.374	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

Taraf signifikan sebesar $0,05 < \text{nilai sig. } 0,448$ dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang bermakna korelasi antara motivasi dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato tidak signifikan.

Sedangkan variabel komitmen dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato menggunakan uji t sebagaimana pada tabel diatas, jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 adalah, taraf signifikan sebesar ***0,05< nilai sig. 0,025*** dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak, yang bermakna pengaruh antara komitmen dan kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato signifikan sebesar **54,7%**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa;

7. Motivasi secara parsial berpengaruh positif sebesar **0,196** atau **19,6%** terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato namun tidak signifikan.
8. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar **0,547** atau 54,7% terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato dengan taraf signifikan sebesar ***0,05< nilai sig. 0,025***.
9. Motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato sebesar **3,224** atau **32,24%** dan tidak signifikan.

5.2. Saran-Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato meningkatkan motivasi pegawainya karena melihat hasil penelitian pada variabel motivasi belum signifikan. Hal ini di perlukan karena motivasi pegawai menciptakan kinerja yang baik dan produktif dalam bekerja.
2. Pimpinan kantor BAPERLITBANG Kabupaten Pohuwato mempertahankan komitmen pegawainya karena melihat hasil penelitian pada variabel komitmen sudah signifikan. Hal ini di perlukan karena komitmen menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, D. & Toha, M. (2012). Metode Penelitian. Jakarta: Universitas Terbuka

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Anwar, Saifuddin (2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

DeCenzo, D. A., Robbins S. P., Verhulst, S. L. (2013). Fundamentals of Human Resource Management, 11th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Dessler, G. (2013). Human Resource Management -Thirteenth Edition. New Jersey: Prentice Hall

Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke- 9, Kencana, Jakarta

E. Mulyasa, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 257

Fahmi, Irham. (2014). Analisa Kinerja Keuangan. Bandung : Alfabeta

- Fred Luthans, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2006), h. 250
- Gaouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro). Jakarta: Djambatan
- Ghozali, Imam. 2016. " Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23". Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana.
- H. Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 193
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Makin, Moh. Dan Baharuddin. (2010). Manajemen Pendidikan Islam (Transformasi Menuju Sekolah/ Madrasah Unggul). Malang: UIN-Maliki Press.
- Gouzali Saydam, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Jambatan)
- Sondang P. Siagian, (1995) Analisis Serta Perumusan Kebijaksanaan dan strategi Organisasi, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung)
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi

Aksara

Pabundu Tika.(2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan.Jakarta:

Bumi Aksara.

Ricky W. Griffin, (2004) Manajemen, Jakarta: Erlangga

Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama

Shelley E Taylor Dkk, (2009) Psikologi Sosial : alih bahasa Tri Wibowo, (Jakarta:

Kencana Prenada Media Grup.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (2015). *Organizational Commit - ment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians*.
Journal of Applied Psychology, 603-609.

Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013), h. 57

Zaitun (Editor), Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia,
(Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau, 2011), h. 109

Stephen P. Robbins, (2010) Manajemen, edisi kesepuluh jilid 2, jakarta: Erlangga.

Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset

Sri Banun Muslim, (2013) Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesio- nalisme Guru, Mataram: Alfabeta

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung :

Alfabeta.

- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2014. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D". Alfabeta, Bandung.

Lampiran 1

JADWAL PENELITIAN

Kegiatan	Tahun 2021									
	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
Observasi										

Usulan	Judul										
Penyusunan Proposal & Bimbingan											
Ujian Proposal											
Revisi Proposal											
Pengolahan Data & Bimbingan											
Ujian Skripsi											
Revisi Skripsi											

Lampiran 2

LAMPIRAN KUISIONER

Responden yang Terhormat,

Saya atas nama **Maslin Lamapa, NIM E2117001** akan mengadakan penelitian dengan judul "*Pengaruh motivasi dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Pohuwato*" sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di UNISAN Gorontalo. Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (v) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

- 5 Sangat Setuju (SS)
 4 Setuju (S)
 3 Kurang Setuju (KS)
 2 Tidak Setuju (TS)
 1 Sangat Tidak Setuju (STS)

A. VARIABEL MOTIVASI (X_1)

No	Pernyataan Motivasi Positif	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memberikan informasi yang dibutuhkan kepada pegawai					
2	Saling bertukar informasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat membantu tercapainya target instansi					
3	Instansi memberikan penghargaan dalam bentuk promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi					
4	Pimpinan memberikan imbalan dalam bentuk bonus atas prestasi kerja pegawai					
No	Pernyataan Motivasi Negatif	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi akan memberikan hukuman pemecatan kepada pegawai yang sering melakukan pelanggaran dalam instansi					
2	Pimpinan memberikan hukuman kepada pegawai yang mangkir dalam bekerja					
3	Pimpinan memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					

4	Pimpinan akan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja					
---	---	--	--	--	--	--

B. VARIABEL KOMITMEN PEGAWAI (X₂)

No	Pernyataan Komitmen Efektif	SS	S	KS	TS	STS
1	Memahami setiap peraturan yang ditetapkan sebagai bentuk partisipasi dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya berusaha untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh instansi					
3	Keinginan untuk melibatkan diri pada setiap kegiatan didalam organisasi					
4	Berusaha melibatkan diri dalam setiap keputusan yang diambil					
No	Pernyataan Komitmen Normatif	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak ingin meninggalkan pekerjaan ditempat saya bekerja					
2	Saya bekerja atas kemauan diri sendiri tanpa ada unsur pemaksaan					
3	Saya merasa bangga dapat bekerja pada instansi ini					
4	Saya bangga atas pengakuan yang diberikan oleh instansi					
No	Pernyataan Komitmen Berkelanjutan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya lebih memilih untuk tetap bekerja pada instansi ini					
2	Kesiapan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi					
3	Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerja demi kemajuan instansi					
4	Saya memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik					

C. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan Kualitas	SS	S	KS	TS	STS
----	---------------------	----	---	----	----	-----

1	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan standart					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya dipercaya oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting karena ketelitian saya dalam bekerja					
4	Ketelitian saya dalam bekerja memberikan hasil yang baik bagi kemajuan instansi					
No	Pernyataan Kuantitas	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan					
2	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh instansi					
3	Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu					
4	Saya mampu mencapai terget kerja yang ditetapkan oleh instansi					
No	Pernyataan Kerjasama	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam menyelesaikan tugas yang memerlukan kerja sama, saya dapat bekerja sama dengan baik					
2	Saya memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerjasaya					
3	Di dalam bekerja sama, saya mampu menciptakan komunikasi yang baik					
4	Pemimpin selalu membimbing saya agar bekerja dengan lebih baik					

Lampiran 3

TABULASI DATA

z	Motivasi (X1)								Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	4	3	5	5	4	35
2	5	4	4	4	5	5	4	4	35
3	5	4	4	4	4	4	4	4	33

4	5	4	4	4	3	4	4	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	5	35
6	5	4	4	4	5	4	4	4	34
7	4	4	5	5	5	5	4	4	36
8	5	5	4	4	4	5	5	4	36
9	4	4	5	4	2	4	4	5	32
10	4	4	5	5	4	4	4	4	34
11	4	5	5	4	4	4	5	5	36
12	5	4	4	4	3	4	4	5	33
13	4	4	5	4	4	4	5	5	35
14	5	4	4	4	5	5	5	5	37
15	5	4	5	5	2	4	4	4	33
16	5	4	5	5	4	4	4	4	35
17	5	5	4	4	3	4	4	5	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	4	4	5	2	4	4	5	33
20	4	5	4	4	3	4	4	4	32
21	5	4	4	3	4	4	5	5	34
22	4	5	4	4	2	4	4	4	31
23	5	4	5	5	4	3	4	4	34
24	5	4	5	5	2	4	4	4	33
25	5	5	4	4	4	5	4	4	35
26	5	4	5	5	5	3	4	5	36
27	4	5	4	4	3	4	4	4	32
28	4	5	4	4	3	4	4	4	32
29	5	4	5	5	2	4	5	5	35

N	Komitmen (X2)												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	55
2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	54
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
6	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	52
8	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
9	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	53
10	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	49
11	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
12	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	53
13	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	50
14	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	54
15	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	51
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	54
17	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	51
18	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	50

19	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	52
20	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	53
21	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	53
22	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	50
23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	48
24	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	52
25	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	51
26	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	52
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
28	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	52
29	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54

N	Kinerja (Y)												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	53

3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
6	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54
7	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	54
8	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52
9	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
10	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	49
11	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
12	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52
13	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	52
14	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	52
15	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	52
16	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	52
17	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	49
18	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	51
19	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54
20	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	53
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	49
22	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	50
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	52
24	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	53
25	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	52
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
27	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	53
28	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52

29	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	54
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----------

Lampiran 4

OUTPUT SPSS-16

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	52.52	2.370	29
Motivasi	34.21	1.897	29
Komitmen	52.14	1.807	29

Correlations

		Kinerja	Motivasi	Komitmen
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.158	.425
	Motivasi	.158	1.000	.054
	Komitmen	.425	.054	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.206	.011
	Motivasi	.206	.	.391
	Komitmen	.011	.391	.
N	Kinerja	29	29	29
	Motivasi	29	29	29
	Komitmen	29	29	29

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen, Motivasi ^a	.	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	.446 ^a	.199	.137	2.201

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.247	2	15.624	3.224	.056 ^a
	Residual	125.994	26	4.846		
	Total	157.241	28			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.186	13.833		1.315	.200
Motivasi	.169	.220	.136	.771	.448
Komitmen	.547	.231	.417	2.374	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

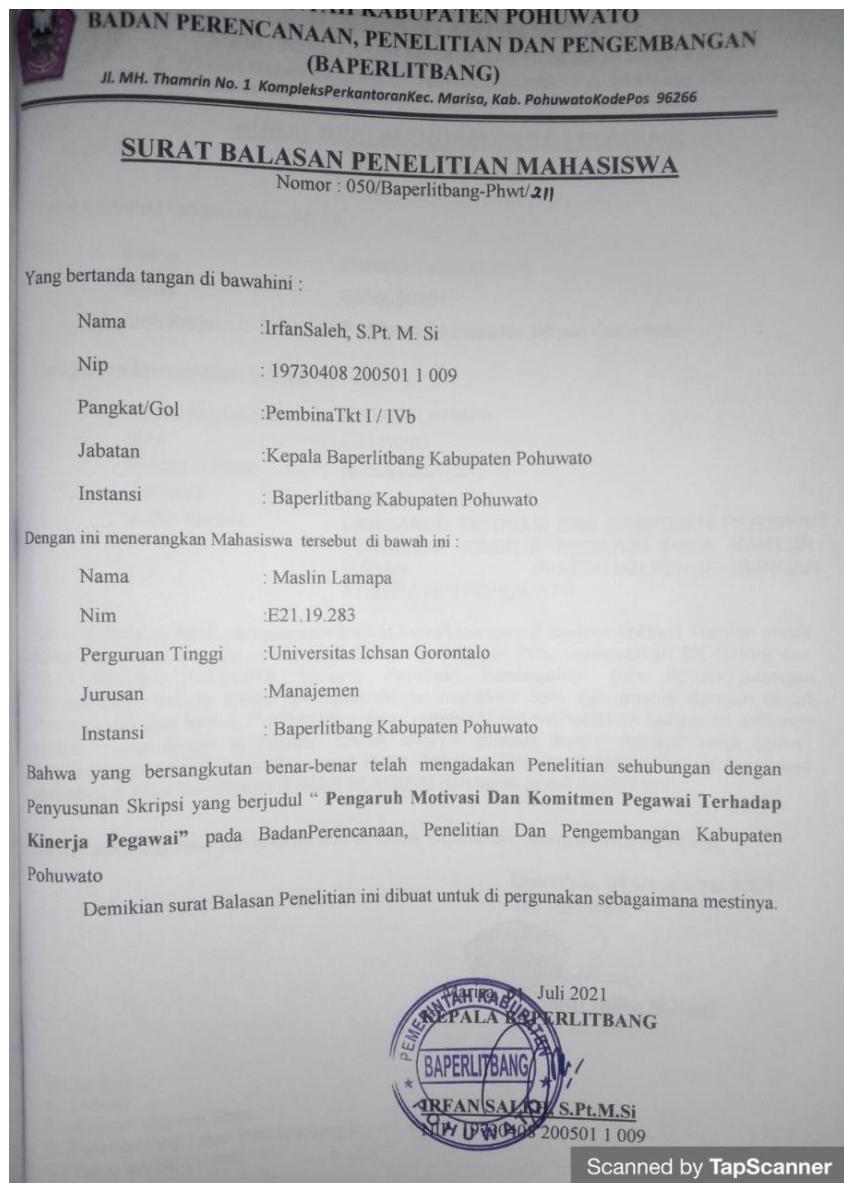
Lampiran 5

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



Lampiran 6

SURAT BALASAN PENELITIAN



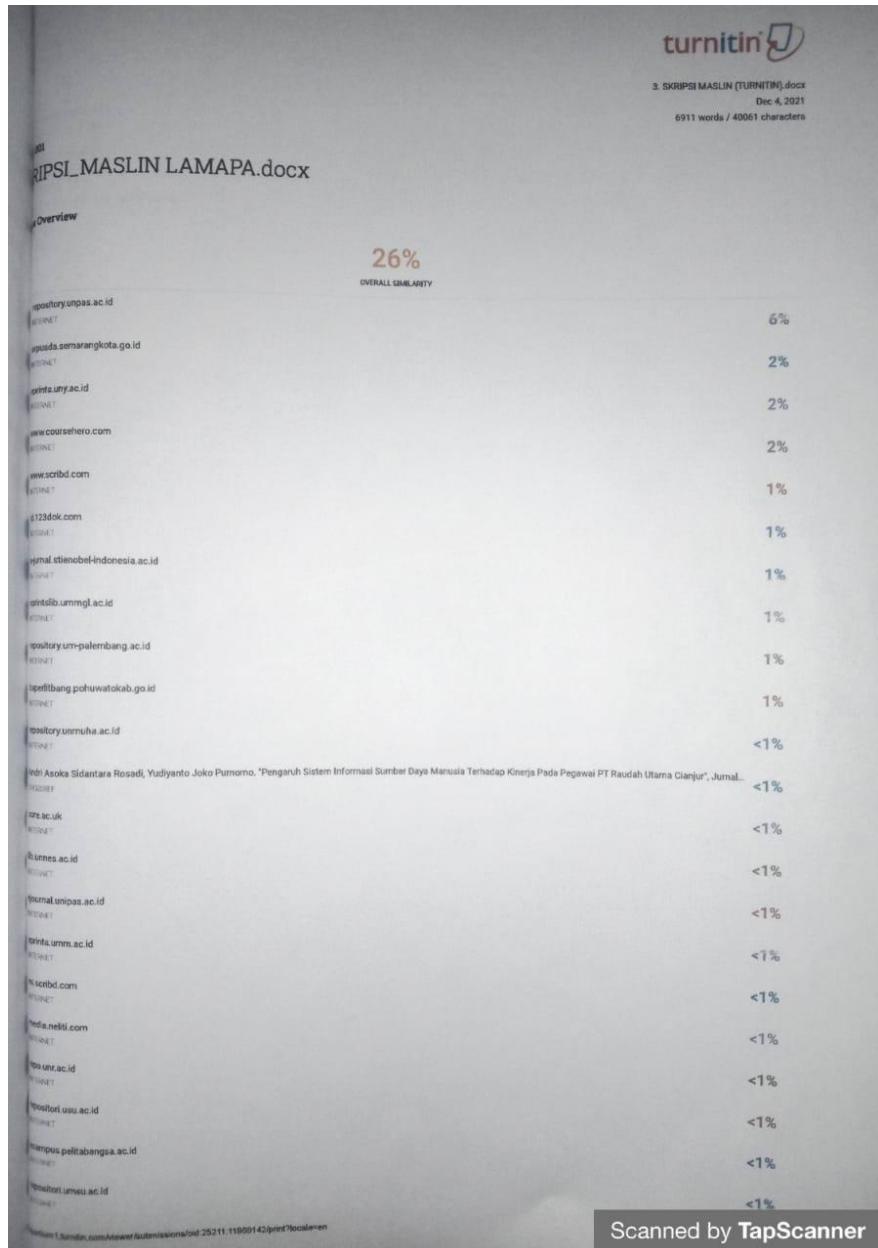
Lampiran 8

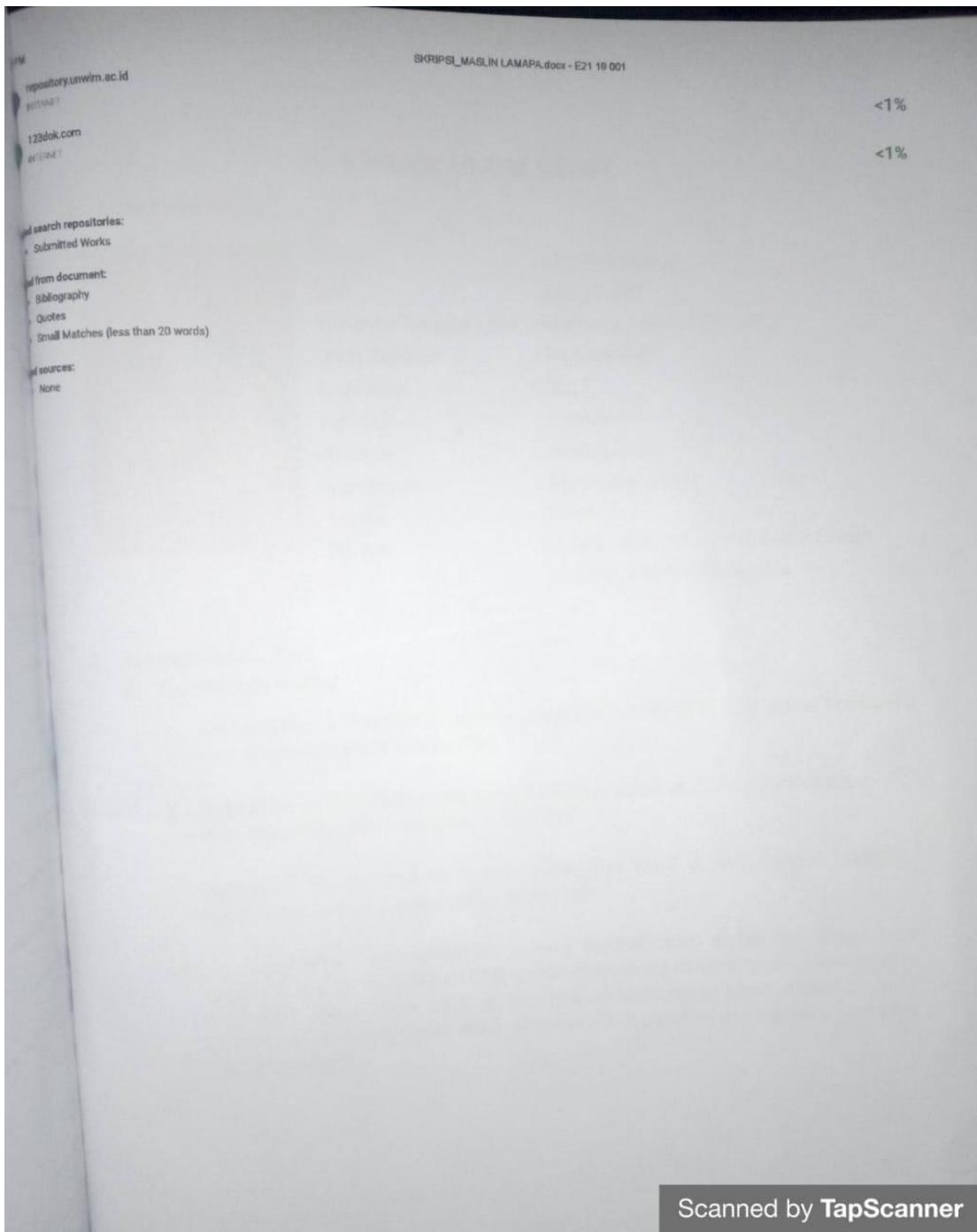
SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI



Lampiran 7

HASIL TURNITIN





Lampiran 10

CURRICULUM VITAE	
1. Identitas Pribadi	
	<p>Nama : Maslin Lamapa Nim : E21.19.283 Tempat/ Tanggal Lahir : Marisa, 27 November 1981 Jenis Kelamin : Perempuan Angkatan : 2017 Fakultas : Ekonomi Jurusan : Manajemen Konservasi : Manajemen SDM Agama : Islam Alamat : Jl.Pelabuhan Desa. Pohuwato Dusun Andalas. Kecamatan Marisa</p>
2. Riwayat Pendidikan	
a. Pendidikan Formal	
<ol style="list-style-type: none">1. Menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Sekolah dasar di SDN Inpres Pohuwato Kab. Gorontalo pada Tahun 19932. Kemudian melanjutkan ke jenjang selanjutnya yakni di SMP Negeri 1 Marisa Kab. Gorontalo dan Lulus pada Tahun 19973. kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya yakni di SMU Negeri 1 Marisa, Kabupaten Boalemo Lulus pada Tahun 20004. Dan kemudian melanjutkan ke jenjang berikut yakni di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan Pohuwato (STIE Ichsan Pohuwato) dengan Jurusan Manajemen kemudian pada tahun 2019 di Konversi ke Universitas Ichsan Gorontalo dan Allhamdulillah pada tahun 2021 menyelesaikan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo	
Scanned by TapScanner	