

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA
KANTOR DPRD KOLAKA UTARA**

Oleh

**IKE ASTRIA
E21.20.024**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana*



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DPRD KOLAKA UTARA

Oleh

IKE ASTRIA
E2120024

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo,.....2024

Menyetujui:

PEMBIMBING I



DR. MUSAFIR, SE., M.SI
NIDN:0928116901

PEMBIMBING II



SYAMSUL, SE., M.SI
NIDN:0921108502

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DPRD KOLAKA UTARA

OLEH
IKE ASTRIA
E2120024

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo)

Gorontalo.....2024

1. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Ketua penguji)
2. Zulkarnain I Idris, SE., M.SI
(Anggota penguji)
3. Sri Meiike Jusup, SE., MM
(Anggota penguji)
4. Dr. Musafir, SE., M.Si
(Pembimbing utama)
5. Syamsul, SE., M.Si
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sangsi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, Mei 2024
Yang membuat pernyataan



Ike Astria

ABSTRACT

IKE ASTRIA. E2120024. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON STAFF PERFORMANCE IMPROVEMENT THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT THE OFFICE OF THE REGIONAL PEOPLE'S REPRESENTATIVE COUNCIL OF NORTH KOLAKA

This study aims to determine the effect of work motivation on staff performance improvement through organizational commitment at the Office of the Regional People's Representative Council of North Kolaka both simultaneously and partially. It analyzes phenomena by collecting basic data, namely a list of statements/questions tested through validity and reliability tests. The analysis method used is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The objects of this study are Work Motivation, Organisational Commitment, and Staff Performance. The results of the first hypothesis show that motivation consisting of extrinsic motivation (X1) and intrinsic motivation (X2) simultaneously has a positive and significant effect on organizational commitment at the Office of the Regional People's Representative Council of North Kolaka by 70.6%. The value of 29.4% is affected by other variables unexamined in the study model. Motivation consisting of extrinsic motivation (X1) and intrinsic motivation (X2) simultaneously had a positive and significant effect on staff performance at the Office of the Regional People's Representative Council of North Kolaka by 89.9%. The value of 10.1% is affected by other variables unstudied. The relationship between organizational commitment and staff performance at the Office of the Regional People's Representative Council of North Kolaka is 90.4%. The results of testing the second hypothesis indicate that motivation, in terms of, extrinsic motivation (X1) and intrinsic motivation (X2) simultaneously has a positive and significant effect on staff performance through organizational commitment at the Office of the Regional People's Representative Council of North Kolaka. The extrinsic motivation variable (X1) partially has a positive and significant effect on organizational commitment (Z) by 23.4%. Intrinsic motivation (X2) partially has a significant effect on organizational commitment (Z) by 69.8%. Extrinsic motivation variable (X1) partially has a positive and significant effect on staff performance (Y) by 23.3%. Intrinsic motivation (X2) partially has a significant effect on staff performance (Y) by 39.8%.

Keywords: work motivation, organizational commitment, staff performance

ABSTRAK

IKE ASTRIA. E2120024. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DPRD KOLAKA UTARA

Penelitian/kajian/studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kolaka Utara baik secara simultan maupun parsial. Mendeskripsikan /mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu memkonversi data skala ordinal ke skala interval. Objek dalam penelitian ini Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kolaka Utara sebesar 70,6%. Sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Motivasi yang terdiri dari motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Kolaka Utara sebesar 89,9%. Sedangkan 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Hubungan Komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada kantor DPRD Kolaka Utara sebesar 90,4%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi ditinjau dari motivasi ekstrinsik (X1) dan motivasi intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Kantor DPRD Kolaka Utara. Variabel motivasi ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 23,4%. Motivasi intrinsik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 69,8%. Variabel motivasi ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 23,3%. Motivasi intrinsik (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 39,8%.

Kata kunci: motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

MOTO DAN PERSEMBAHAAN

MOTO

“setiap perjalanan pasti ada rintangan tapi itu tidak akan menjadi alasan untuk kita berhenti untuk melanjutkan cita-cita yang kita sudah mimpi dari sejak kecil, tetap semangat dan jangan perna menyerah sesulit apapun rintngannya”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Ucapan terima kasih kepada Superhero dan panutanku, ayahanda Nawir. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, momotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Ucapan terima kasih kepada Pintu surgaku, ibunda Misnang. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan skripsi ini, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
3. Saya Ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Bala Bakri, SE,. S.Psi,. MM. terima kasih sudah membantu dan memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini
4. saya ucapan terima kasih kepada seluruh keluarga dan sahabat tercinta saya yang selalu memberikan semangat kepada penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat kepada tuhan yang maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Usulan penilitian ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor DPRD Kolaka Utara”** sesuai dengan direncanakan. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Usulan penilitian ini tidak dapat penulis selesaikan, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

Ucapan terima kasih kepada Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) ichsan gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan selaku pembimbing II Bapak Syamsul, SE.,M.Si yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penilitian ini. Saya Ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Bala Bakri, SE., S.Psi., MM. terima kasih sudah memotivasi penulis dalam menyusun skripsi ini, seluruh dosen dan staf fakultas ekonomi universitas ichsan gorontalo, pimpinan serta staf kantor DPRD Kolaka Utara.

Ucapan terima kasih kepada Superhero dan panutanku, ayahanda Nawir. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, momotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Pintu surgaku, ibunda Misnang. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan skripsi ini, beliau

juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, tapi semangat, motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu meyelesaikan skripsi ini. Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat kepada penulis.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnakan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

Gorontalo 2024

penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penilitian	6
1.4 Manfaat Penilitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN	8
2.1 Tinjauan Pustaka	8
2.1.1 Motivasi	8
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.1.2 Ciri-Ciri Motif	9
2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi	11
2.1.1.4 Dinensi dan Indikator Motivasi Kerja	13
2.1.2 Kinerja	16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.1.2.2 Dimensi Kinerja Pegawai	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.2.4 Tujuan Kinerja Pegawai	19
2.1.2.5 Manfaat Kinerja Pegawai	20
2.1.2.6 Indikator Kinerja	20
2.1.3 Komitmen Organisasi	22
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi	24
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	28

2.1.4 Hubungan Variabel Penilitian	28
2.1.5 Penilitian Terdahulu.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis	33
BAB III OBJEK DAN METODE PENILITIAN	35
3.1 Objek Penilitian	35
3.2 Metode Penilitian.....	35
3.2.1 Desain Penilitian	35
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penilitian	35
3.2.3 Populasi Dan Sampel Penilitian.....	38
3.2.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.2.5 Prosedur Penilitian	40
3.2.6 Metode Analisis Data.....	42
3.2.7 Rencana Jadwal Penilitian.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum.....	45
4.1.1 Sejarah Kantor DPRD Kolaka Utara.....	45
4.1.2 Tugas Dan Fungsi Kantor DPRD Kolaka Utara	45
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor DPRD Kolaka Utara	46
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden.....	47
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
1. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1).....	49
2. Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	51
3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)	52
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	53
4.3 Hasil Penelitian	54
1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Ekstrinsik(X1).....	54
2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Intrinsik (X2)	55
3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Komitmen Organisasi (Z)	55
4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
4.4 Analisis Data Statistik.....	57
4.4 1. Pengaruh Langsung (Analisis Path).....	57
4.4 2. Pengaruh Tidak langsung (Sobel test)	61
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62

4.5.1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara	62
4.5.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara	63
4.5.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z)	63
4.5.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z)	63
4.5.5 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	64
4.5.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	64
4.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	64
4.6 Korelasi Antar Variabel X	65
4.7 Pembahasan	65
4.7.1 Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)	65
4.7.2 Motivasi Ekstrinsik (X1) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)	67
4.7.3 Motivasi Ekstrinsik (X1) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	69
4.7.4 Motivasi Intrinsik (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)	72
4.7.5 Motivasi Intrinsik (X2) secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1. Oprasional Variabel Penelitian X	36
Tabel 3.2. Oprasional Variabel Penelitian Y	37
Tabel 3.3. Bobot Nilai Variabel	37
Tabel 3.4. Jumlah Populasi Penilitian	38
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Latar Belakang Pendidikan	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	48
Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Ekstrinsik (X1)	50
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Instrinsik (X2)..	51
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Z).	52
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Loyalitas Kinerja Pegawai (Y).....	53
Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Motivasi Ekstrinsik (X1)	54
Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Motivasi Intrinsik (X2)	55
Tabel 4.10. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (Z)	56
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).	56
Tabel 4.12. Model Summary jalur Pertama.....	57
Tabel 4.13. Model Coefficients jalur Pertama.....	57
Tabel 4.14. Model Summary Jalur Kedua	58
Tabel 4.15. Model Coefficients Jalur Kedua	59
Tabel 4.16. Tabel 4.16 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y) melalui Variabel (Z).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	34
Gambar 3.1. Struktur Analisis.....	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kolaka Utara	46
Gambar 4.2. Anlisis Jalur Kedua	58
Gambar 4.3. Model Gabungan	60
Gambar 4.4. Model Hubungan Antar Variabel.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penilitian

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu capital atau modal yang memegang peran penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau istansi, oleh karena itu betapa penting dan diperlukanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik demi mencapai tujuan serta memaksimalkan kinerja para pegawai yang ada dengan tepat. Menurut mangkunegara, (2009:18) kualitas sumber daya manusia tentunya dapat diukur, salah satunya tentu dengan mengukur kinerja pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Nurcahyani dan Adnyani, (2016) mengatakan pegawai beserta gabungan pegawai (kelompok) memiliki perbedaan mendasar terkait dengan kinerjanya, perbedaan tersebut bisa dilihat dari segi tingkat pengetahuan yang dimiliki, keterampilan beserta dorongan motivasi yang dimiliki pegawai baik secara individu maupun secara kelompok. Untuk menyamakan perbedaan yang ada disetiap pegawai maka perlu dilakukan penetapan standar kinerja agar menjadi acuan bagi pegawai maupun kelompok pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Moheriono,

(2012:96) memberikan devinisi kinerja adalah capaian organisasi yang dapat dihitung maupun dideskripsikan merupakan capaian pegawai atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan fungsi dari jabatan yang dimiliki swsuai dengan ketentuan hokum, moral dan etika yang berlaku dalam organisasi. Pegawai sebagai individu dalam menjalankan tugas dan fungsi tentunya ada pegawai yang mampu memenuhi kriteria kunerja yang ada dalam suatu organisasi serta ada juga yang tidak mampu mencapai kriteria trsebut, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi mampu melaksanakan efisiensi, dan mengefektifkan suatu pekerjaan yang ada sebaliknya pwgawai memiliki kinerja yang rendah cenderung tidak mampu mencapai suatu kualitas penyelesaian pekerjaan (murty dan hudiwinarsih,2012). Menurut Mitchel dalam sedarmayanti (2012:196) untuk mengukur kinerja suatu pegawai maka dapat digunakan indicator kinerja pegawai seperti kualitas kinerja, kehadiran, dan ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi yang kuat. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika prestasi yang tinggi dicapai dengan konssisten.

Menurut hasibun (2011:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang yang menjadi dasar utama bagi seorang yang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersakutan memuaskan berbagai kebutuhan. Baik yang bersifat politik, ekonomi, social, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Motivasi dan kemampuan setiap pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Oleh karena itu untuk untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, kinerja pegawai perlu di optimalisasikan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orgnisasi termasuk dalam hal ini kantor DPRD kolaka uatara. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian serius.

Kinerja dasarnya hasil seseorang secara keseluruhan selama masa kerja dalam melaksanakan tugasnya, Seperti standar hasil kerja yang dihasilkan. Menurut Rifai, (2014) “mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.” Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesui dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkat komitmen, baik komitmen organisasi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang professional. Menurut kreitner dan kinicki, (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran bagi seorang pegawai yang memahami dan mengaitkan dirinya dengan mencapai tujuan porganisasi. Pristiwiati dan sunuharjo, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan diri pegawai yang tinggi untuk tetap bertahan serta berperan serta dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sopiah (2008) dalam murty dan hudiwinarsih, (2012) menjelaskan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berkinerja tinggi juga, pegawai akan mematuji jam kerja, serta akan setia pada organisasi.

Dewan perwakilan rakyat daerah kolaka uatara merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang mempunyai peran penting dan tanggung jawab dalam mewujutkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan akuntabilitas. Penyelanggaran pemerintah daerah melalui pelaksanaan hak, kewajiban, tugas, dan fungsi dewan perwakilan rakyat daerah sesuai ketentuan praturan perundang-undangan yang berlaku.

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada Kantor DPRD Kolaka Utara 3 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah pegawai	Perhitungan Nilai Kinerja yang dengan bobot 100% (Toleransi 10%)			Nilai Perhitungan Kinerja pegawai (Bobot %)
		Kerjasama (Bobot 100%)	Kehadiran (Bobot 100%)	Kualitas Kerja (Bobot 100%)	
2021	37	71%	75%	83%	76,3%
2022	37	68%	71%	78%	72,3%
2023	37	67%	69%	76%	70,6%

Sumber: Kantor DPRD Kolaka Utara, Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada kantor DPRD Kolaka Utara untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat, untuk tahun pertama (2021), dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang, pencapaian untuk poin kerjasama sebesar 71%, sedangkan 29% atau 10 orang pegawai yang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poin kehadiran sebesar 75%, sedangkan 25% atau 9 orang pegawai yang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 83%, sedangkan 17% atau 6 orang pegawai yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja pegawai tahun pertama (2021), sebesar 76,3%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Selanjutnya untuk tahun kedua (2022), dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang, pencapaian untuk poin kerjasama sebesar 68%, sedangkan 32% atau 11 orang pegawai yang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poin kehadiran sebesar 71%, sedangkan 29% atau 10

orang pegawai yang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 78%, sedangkan 22% atau 8 orang pegawai yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja pegawai tahun kedua (2022), sebesar 72,3%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Selanjutnya untuk tahun ketiga (2023), dengan jumlah pegawai sebanyak 37 orang, pencapaian untuk poin kerjasama sebesar 67%, sedangkan 33% atau 12 orang pegawai yang tidak memenuhi, berikutnya pencapaian untuk poin kehadiran sebesar 69%, sedangkan 31% atau 11 orang pegawai yang tidak memenuhi, dan selanjutnya pencapaian untuk poin kualitas kerja sebesar 76%, sedangkan 24% atau 8 orang pegawai yang tidak memenuhi, secara keseluruhan rata-rata pencapaian kinerja pegawai tahun ketiga (2023), sebesar 70,6%. Hal ini masih dibawah batas toleransi yang diberikan oleh perusahaan yakni 10%.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada Kantor DPRD Kolaka Utara untuk 3 Tahun terakhir mengalami penurunan. Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja pegawai untuk dapat mendorong peningkatan kinerja. Rendahnya kinerja Pegawai antara lain terlihat dari menurunnya kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga untuk mencapai peningkatan hasil pekerjaan belum mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Penurunan kemampuan tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dari informasi melalui wawancara yang dilakukan peniliti dengan Bapak H. Hairil,Pd. M.S, sekertaris dewan perwakilan rakyat daerah kolaka utara didapatkan terkait kinerja pegawai yang belum sesuai dengan harapan. Penulis memperoleh informasi bahwa berdasarkan hasil efaluasi kinerja pegawai dikantor tersebut didaptnkan hasil kinerja yang belum maksimal. Kualitas kerja pegawai belum sesuai dengan mutu yang diharapkan, pekerjaan yang diberikan untuk dikerjakan tidak selesai pada saat dibutuhkan karena pegawai cenderung menunda-nunda pekerjaan, belum memiliki inisiatif atau kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab, kurangnya kerja sama antara pegawai dengan yang lainya, suka mendegelasikan pekerjaan kepada orang yang tidak mengerti pekerjaan tersebut.

Sementara untuk motivasi terdapat beberapa masalah baik secara internal maupun eksternal contohnya kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, cenderung menunda-nunda, serta belum meningkatnya semangat kerja dari beberapa pegawai ketika semangat kerjanya menurun.

Sementara untuk komitmen organisasi kondisi sebagian pegawai di kantor DPRD kolaka utara tidak mentaati saat diberikan pekerjaan cenderung menunda-nunda pekerjaan yang diberikan Hal ini menjadi masalah yang harus dapat diatasi oleh pemimpin.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penilitian dengan judul penilitian: “**pengaruh**

motivasi kerja terhadap penikatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor dprd kolaka utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
2. Seberapa besar Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
3. Seberapa besar Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
4. Seberapa besar Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.
5. Seberapa besar Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.
6. Seberapa besar Komitmen Organisasi (Z) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara..

1.3 Maksud Dan Tujuan Penilitian

1.3.1 Maksud Penilitian

Maksud diadakanya penilitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor DPRD kolaka utara.

1.3.2 Tujuan Penilitian

Tujuan dari penilitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.

a. Manfaat Penilitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai bahan masukan bagi peniliti lain yang akan mengadakan penilitian selanjunya tentang motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
- b. Sebagai bahan perbandingan antara teori-teori dari ilmu menejemen, khususnya menejemen sumber daya manusia dengan dunia kerja dan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peniliti selanjutnya dalam upaya pengembangan ilmu pengetauan dalam bidang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penilitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam memecahkan berbagai masalah, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

3. Manfaat Peniliti

Hasil penilitian ini sebagai bagian dari aplikasi teori yang penulis peroleh selama proses akademik, serta dapat menjadi acuan bagi peniliti selanjutnya.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dari segi etimologi berasal dari kata motiv yang berarti dorongan atau kehendak. Setiap manusia memiliki motif tertentu dalam tingkah lakunya, dengan motif tersebut manusia akan terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan, motif menunjukan pada suatu penilitian yang bersifat melengkapi semua daya penggerak atau dengan manusia yang menyebabkan untuk berbuat sesuatu, serta dapat memberikan arah pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan tugas untuk untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

Berikut ini adalah beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli seperti sutrisno, (2009:110) mengatakan bahwa motivasi adalah cara organisasi agar pegawai mau bekerja lebih giat dengan tenaga dan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut rival, sifat dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja mencapai tujuan), Menurut Soekidjo (2009: 115) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berperan pada

intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha.

Dari definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu menejer harus menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi. Seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan prestasi peranan.

2.1.1.2 Ciri-Ciri Motif

Menurut Sutrisno. (2009) "motif dapat timbul dari dalam karena ada kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal, tetapi dapat pula dirangsang dari luar. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik ataupun non fisik disebut motivasi. Jadi motif itu terdiri dua unsur. Unsur pertama, berupa daya dorongan untuk berbuat, undur kedua ialah sasaran atau tujuan (imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan itu. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan karena tindakan salah satu unsur menyebabkan tidak

timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan menghasilkan. Jadi, mungkin saja orang berbuat sesuatu namun tidak tahu untuk apa perbuatan itu dilakukan. Adapun ciri-ciri motif individu adalah”.

1. Motif Adalah Mejemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama, misalnya, seseorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin laku naik pangkat.

2. Motif Dapat Berubah-Ubah

Motif bagi seseorang kerap menalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingan. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menenangkan. Dalam hal ini tempat bahwa motif sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3. Motif Berbeda-Beda Bagi Individu

Dua orang yang melakukan pekerja yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja suatu mesin yang sama dan ruang yang sama pula. Tetapi motivasinya baik berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Beberapa Motif Tidak Disadari Oleh Individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya.

Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawa sadarnya. Denan demikian, seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi

Menurut Siagian (1995:138) menegaskan kembali bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan- tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara Stephen P. Robbins (2003:208) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Dari definisi tersebut terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas, menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha. Ini adalah unsur paling difokuskan oleh kebanyakan orang bila kita membicarakan tentang motivasi. Akan tetapi menurut Robbins (2003), intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali

kalau upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan menuju, dan konsisten dengan, tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi tetap bertahan pada pekerjaan cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) aspek, yaitu teori kepuasan dan teori proses menurut bangun, (2012:318) adalah:

1. Teori Motivasi Menurut Maslow

Setiap orang yang pernah mempelajari perkembangan manajemen pasti mengetahui bahwa pelopor yang menonjol dalam mengembangkan teori motivasi ialah Abraham H. Maslow, seorang ahli psikologi. Kepelaporannya itu dimulai pada decade empat puluhan dan hasil-hasil pemikirannya dituangkan dalam buku dengan judul motivation and personality. Teori motivasi dan maslow tersebut dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan.

2. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor

Salah seorang ilmuan yang berminat kuat mengembangkan teori motivasi adalah douglas mcgregor. Kiranya telah umum diketahui bahwa hasil pemikiran mcgregor dituangkanya dalam karya tulis dengan judul The Human Side Of Enterprise. Kesimpulan yang

menonjol dalam karya MCGregor ialah pendapatannya yang menyatakan bahwa para manajer menggolongkan para bawahnya pada dua kategori berdasarkan asumsi tertentu. Asumsi pertama ialah, bahwa para bawahan tidak menyenangi pekerjaan, pemelas tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu.

3. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg

Teori Frederick Herzberg disebut sebagai teori motivasi dan hygiene (motivation hygiene). Penelitian yang dilakukanya dalam mengembangkan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaanya. Hasil temuanya menunjukkan bahwa jika para karyawan berpendapat positif terhadap tugas pekerjaanya, tingkat kepuasannya banyak tinggi. Motivasi ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan, yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang mewujudkan ialah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan status dan keamanan.

4. Teori ERG

Kenyataan menunjukkan bahwa, makin banyak ahli psikologi, yang berminat mendalami dan mengembangkan teori motivasi. Salah seorang diantaranya ialah Clayton Alderfer, seorang guru besar universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang

mengatakan bahwa manusi mempunyai tiga kelompok kebutuhan inti (core needs) yang disebut eksistensi. Hubungan dan pertumbuhan (Eksistensi Relatedness and Growth ERG).

5. Teori Motivation Menurut Dafid McClelland

Salah satu teori motivasi yang populer dikalangan para praktisi manajemen ialah, teori yang dikembangkan oleh David McClelland, ahli psikologi dari Universitas Harvard bersama rekan-rekannya. Teori tersebut dikenal dengan istilah teori kebutuhan, yang secara luas dan mendalam dibahas dalam karya tulis *The Achieving Society*.

Dari teori yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dalam buku irham fahmi (2012), yaitu Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi sprit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar. Ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang)

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya

mempengaruhi dia dalam melaksanakan sesuatu secara bernali dan berarti. Indikator motivasi intrinsik yaitu sebagai berikut:

a. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan kemauan atau upaya yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka.

b. Loyalitas terhadap pemimpin

Loyalitas menunjukkan kesetian pegawai terhadap pemimpinnya. Pegawai yang memiliki loyalitas akan memberikan dukungan dan menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya.

c. Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai

Menunjukkan emosi positif atas apa yang suda dicapai seperti, kesenangan, rasa percaya diri, dan menghargai pekerjaan.

d. Kebebasan menyampaikan pendapat

Menunjukkan adanya keinginan untuk berprestasi, mengekspresikan diri dan bertanggung jawab atas pekerjaan.

e. Pengembangan potensi dan kemampuan

Berkaitan dengan adanya keinginan pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, dan adanya keinginan untuk belajar lebih baik lagi.

f. Beban kerja

Menunjukkan banyaknya keinginan yang dilakukan pegawai dalam waktu tertentu dan dalam hal ini pegawai memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi.

2. Motivasi ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik lagi. Indikator motivasi ekstrinsik yaitu sebagai berikut:

a. Upah/gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tariff gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan gaji umumnya berlaku untuk tariff bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan,

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan tambahan pendapatan kepada pegawai berupa uang atau barang, namun sifatnya tertentu saja. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, dan sebaginya.

c. Bonus/hadiah

Merupakan penghargaan terhadap sebuah pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan. Bonus dapat dijadikan perusahaan sebagai

perangsang untuk meningkatkan atau mendorong semangat kerja pegawai.

d. Motivasi dari pemimpin

Atasan dapat memberikan motivasi secara langsung maupun tidak langsung secara langsung misalnya puji, penghargaan, bonus, dan lain sebagainya. Secara tidak langsung misalnya pemberian fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran pekerjaan.

e. Hubungan kerja

Merupakan interaksi yang terlihat antara pegawai dengan atasan atau hubungan seorang pegawai lainnya. Hubungan kerja akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan, dimana ada keselarasan informasi, kebutuhan, dan keinginan dalam pencapaian tujuan bersama.

f. Suasana kerja

merupakan situasi atau keadaan lingkungan pekerjaan fisik maupun non fisik. Secara fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja haruslah terjaga. Dan sedangkan suasana kerja non fisik berhubungan dengan perasan hati seseorang

2.1.2 Kinerja pegawai

2.1.2.1 Pengertian

Menurut Halfer dalam Rivai, (2011:604) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode

waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki". Disamping itu simanjuntak, (2005:221) "kinerja yaitu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut mangkunegara, (2009:18) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Pasolong, (2007:178) "kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya". Pengertian kinerja menurut Moheriono, (2012:95) yaitu "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". Sedangkan menurut wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa "kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencangkup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung". (wirawan, 2009:5) menyebutkan bahwa "kinerja merupakan singkatan dari kinerja energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator –indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam faktu tertentu".

Maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai dalam suatu periode pada suatu periode pada suatu oragnisasi yang dilihat dari hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2007:67) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan (ability)

Faktor kemampuan secara psikologi terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ dan kemampuan (*skill dan knowlage*). Artinya dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan tetampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (motivation)

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus bersikap mental yang siap secara psikosifik (sikap mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tjuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Sedermayanti, (2007:79) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen iklan kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi”.

2.1.2.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut rivai (2010 : 311) tujuan kinerja pegawai yaitu:

1. Untuk mengwahui tingkat prestasi kinerja pegawai
2. Pemberian imbalan sesuai pekerjaan, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
4. Peningkatkan motivasi kerja pegawai
5. Meningkatkan etos kerja pegawai
6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka kedepanya.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Pembantu untuk penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2.4 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013 : 315) manfaat kinerja pada dasarnya yaitu:

1. Perbaikan perestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi kinerja pegawai.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi masa jabatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan kinerja pegawai.
5. Umpam balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk di seluruh kantor mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.2.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan, Melayu S.P dalam (Rajagukguk, 2016) disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja, landasan penilaian kinerja pegawai dapat diukur dari kualitas dan kuantitas dari prestasi kerjanya.
2. Kedisiplinan, kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja
3. Kerjasama, kesadaran akan kerja sama pegawai dengan pegawai lain dapat menjadi tolak ukur untuk dapat menilai kinerja pegawai.
4. Keterampilan, keterampilan pegawai dalam meyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya juga menjadi tolak ukur untuk dapat meningkatkan kinerja.

5. Tanggung Jawab, kinerja juga dapat diukur dalam kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerja yang sudah dilakukan.

Menurut Mitchel dalam Sedermayanti, (2012:196) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality Of Work*), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada giliranya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kehadiran dan keterampilan waktu (*promptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap perkerjaan siusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (intiative), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (capability), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau

diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan

5. Komunikasi (communication), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi yang menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasip sepenanggungan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner Dan Kinicki, (2011) bahwa “komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersedianya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan”.

Menurut Mowday dalam Sopiah, (2008) menyebut “komitmen kerja adalah sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetah

ui keinginan anggota organisasi untuk tetap memperthankan keanggotaanya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut”.

Sedangkan menurut Sopiah, (2008) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologi pada karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi”. Sedangkan menurut Robbin Dan Judge (2008) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk memperthankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut”.

Menurut Meyer dan Alen dalam Spector dalam Sopiah, (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karekteristik utama yaitu antara lain:

1. Komitmen Afektif

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota organisasi hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontrobusi. Karyawan ingin terus bekerja untuk

organisasi tersebut karena mereka sepandapat dengan tujuan dan nilai organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada diorganisasi karena mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

2. Komitmen Kontinuan

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal diorganisasi. Komitmen kontinuan berkaitan dengan keberadaan anggota organisasi bahwa jika meninggalkan organisasi, maka isi akan mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasinya karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen Normatif

Komitmen ini mengacu pada perasaan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada diorganisasi karena adanya dari orang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normative yang akan sangat memperhatikan apa yang dilakukan oaring lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan alas an pengunduran diri tersebut.

Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan". Grusky dalam pangabean, (2012) mendefinisikan "komitmen

organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan system secara keseluruhan”.

Menurut (Arishanti, 2009) “komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaanya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi”.

Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi

2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Katner dalam Sopiah, (2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

- a. Komitmen berkesinambungan (continuance commitment), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

- b. Komitmen terpadu (cohesion commitment), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada bermanfaat.
- c. Komitmen terkontrol (control comitmen), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya sebab norma-norma tersebut mampu dan sesui dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steve and Mary (haral 2012:209-210) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Keadaan dan Kepuasan

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja dinikmati oleh menejer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

2. Keaman Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keaman kepercayaan usaha mereka akan dihargai. Disisi lain, ketidak aman dengan hubungan timbal balik yang rendah tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan

terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang pekerjaanya tidak berisiko.

3. Pemahaman Organisasi

Affective commitment adalah identitas secara perorangan terhadap organisasi, jadi msuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari kepuasan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

5. Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbul baik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan, kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung adri hubungan lerja. Karena karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin meraka.

Sedangkan menurut Streers dan Porter (Fahmi 2008:5) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal menyangkut: usia, masa jabatan, motif prestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor-faktor pribadi, sebagai tingkat pendidikan berkorelasi negative dengan komitmen terhadap perusahaan karyawan yang lebih tua dari lama bekerja secara konsisten menunjukkan komitmen yang tinggi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputih kejelasan serta keselarasan peran, umpan baik tentang pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan cenderung lebih berkomitmen.

3. Karakteristik Structural

Factor-faktor yang tercangkup dalam karakteristik structural antara lain ialah dearajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi, dalam pengambilan keputusan, dan fungsi control dalam perusahaan. Atasan yang berbeda pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilikan pekerjaan kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

4. Pengalaman Bekerja

Pengalaman bekerja dianggap sebagai kekuatan sosialisasi yang penting yang mempengaruhi kelekantan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf sebesar adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan berapa besar harapan-harapan karyawan dapat dipenuhi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3.6 Indikator Komitmen Organisasi

“komitmen organisasi adalah adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri” Lamber et al, dalam (Wibowo, 2015) indikator yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

1. Rasa memiliki terhadap organisasi
2. Rasa lekat dengan organisasi
3. Arti organisasi secara pribadi
4. Tidak akan meninggalkan organisasi
5. Bangga dengan organisasi
6. Loyalitas

2.1.4 Hubungan Variabel Penilitian

a. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja

Pemberian motivasi sangat sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan agar bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih, (2012) menyatakan

“pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik”. Hal ini diperkuat oleh penilitian Zulfifah Chikmawati, 2019 serta penilitian yang dilakukan oleh bambang Sudiyono Dan Nurul Qomariyah 2018. Menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja

Komitmen organisasional mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen semakin tinggi pula kinerja. Menurut Sitorus dan Soesatyo (2014) menyatakan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal ini diperkuat olrh penilitian Zulifah Chikmawati, 2019 dan Bambang Sudiyono dan Nurul Qomariyah , 2018, menunjukan bahwa komitmen oerganisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hubungan Antara Motivasi Dangan Komitmen

Motivasi dan komitmen organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan agar pekerjaan yang diberikan perusahaan sesui acuan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Stoner, motivasi adalah perestasi kerja seseorang, faktor lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Menurut Luthans yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyatakan komitmen organisasi merupakan: keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi

untuk organisasi, sesuatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penilitian Cahyo Alfianto yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, artinya apabila semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam suatu perusahaan.

2.1.5 Penilitian Terdahulu

- a. Zulifah Chikmawati, 2019, pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akutansi. Kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompenasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, kinerja tersebut pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi, baik apakah kompensasi ,motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. akutansi pada perusahaan manufaktur disurabaya, penilitian ini dilakukan. Motode yang digunakan untuk penilitian ini adalah regresi linier bergunda. Ditemukan bahwa, motivasi, kompensasi dan komitmen oerganisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Sondang Marianti Rajagukguk dan Frisca Syilia Intan, 2017, pengaruh kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oorganisasi terhadap kinerja karyawan, penilitianya meniliti pengaruh kompensasi, motivasi, karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Tbk. Bandung penilitian ini mengambil sampel sebanyak 56 orang dari 146 karyawan di PT Telkom ondonesia Tbk. Bandung dari devisi manajemen sumber daya. Data dikumpulkan

melalui tunjauan literature dan observasi lapangan seperti distribusi kusioner. Sementara itu teknik pengambilan sampel dilakukan dengan dengan menggunakan motode purposive sampling. Hasil tes menggunakan regresi berganda secara persial (uji t) menunjukan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh pada kinerja, motivasi, (X2) tidak mempengaruhi kinerja , dan komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh pada kinerja (Y). sedangkan secara simultan (uji f) menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara X dan Y. Hasil koefisien determinisasi menunjukan bahwa variabel bebasnya adalah kompenasai, motivasi, dan komitmen organisasi pengaruh simultan sebesar 37,2% terhadap kinerja.

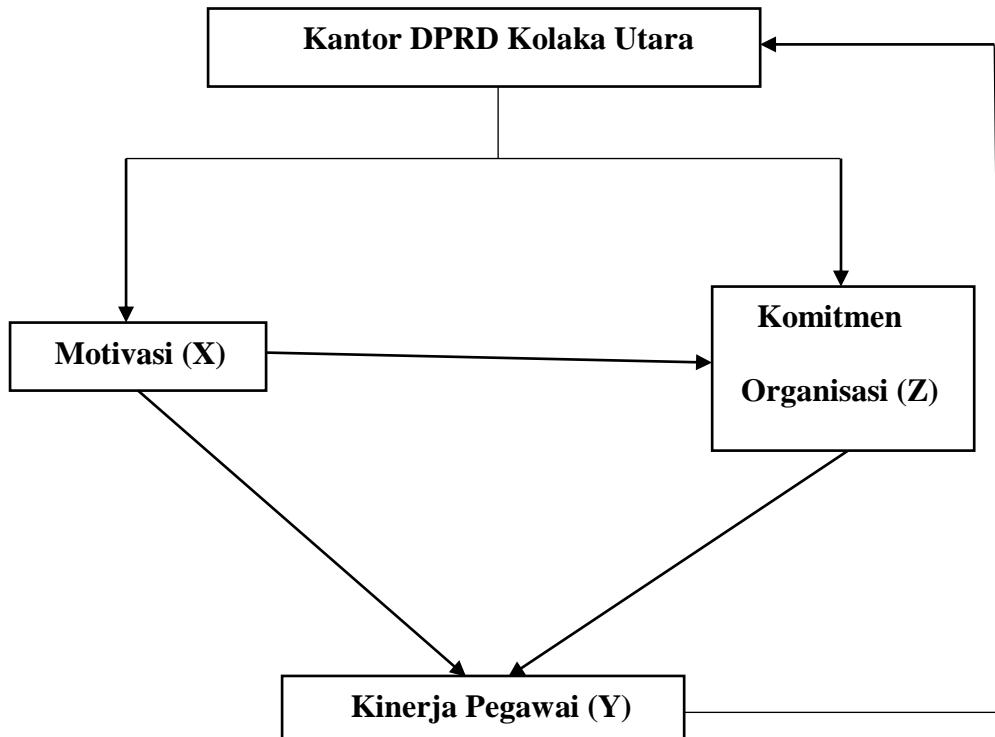
- c. Bambang Sudiyonto & Nurul Qomariyah, 2018, pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Tirta Investama DC Rungkan. Penilitian ini dilakukan pada karyawan PT, Tirta Investama DC Rangkut. Penilitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dalam penilituan ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kusioner terhadap 67 responden dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validasi, dan uji realiabitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan

uji hipotesis (uji f, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi, kompensasi, dan komitmen, berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pikir

Pemberian motivasi sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi. Pemberian motivasi tujuannya agar pegawai yang diberikan motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat tercapai sesuai yang di harapkan. Samakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun komitmen semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Penilitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas (X) yaitu motivasi, serta variabel dependent atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja, dan variabel intervening sebagai variabel perantara (Z) yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat



2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan maka yang menjadi hipotesis penilitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara
2. Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z)
3. Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z).
4. Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

5. Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
6. Komitmen Organisasi (Z) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penilitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor DPRD Kolaka Utara.

3.2 Metode Penilitian

3.2.1 Desain Penilitian

Metode penilitian yang digunakan adalah survey, Menurut Singarimbun & Efendi, (1995) mengatakan “penilitian menjelaskan hubungan kausal dan pengujian di hipotesis. Penilitian ini mengambil sampel dari suatu sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan utama”. Sedangkan menurut kerlinger dan sugiyono, (2012) “metode survey yaitu metode penilitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapatan dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisinya adalah para individu pada daerah objek penilitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penilitian

Variabel penilitian yaitu variabel bebas yaiti motivasi (X), Komitmen organisasi variabel penghubung (Z) Serta variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penilitian

Variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
Motivai (X) (Dalam buku Irham fahmi) 2012	1, Motivasi ekstrinsik (dari luar) 2, Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang)	1.Semangat kerja 2.Loyalitas terhadap pemimpin 3.Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai 4.Kebebasan menyampaikan pendapat 5. Pengembangan potensi dan kemampuan 6. Beban kerja 1. Upah/gaji 2. Tunjangan 3. Bonus/hadiah 4. Motivasi dari pemimpin 5. Hubungan kerja 6. Suasana kerja	Ordinal
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Efektif	1.Rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi 2.keterlibatan tinggi dari segala aktivitas organisasi 3.keinginan untuk mencapai tujuan	Ordinal

Kinerja Pegawai (Y) Lamber et al, dalam (Wibowo, 2015)	Kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja pada suatu organisasi yang di lihat dari hasil pekerjaan dapat menyangkut kualitas, dan ketepatan waktu	1.Kualitas kerja (<i>Quality Of Work</i>) 2.Kehadiran dan keterampilan waktu (<i>promptnees</i>) 3.Inisiatif (intiative) 4.Kemampuan (capability) 5.Komunikasi (communication)	Oridinal
--	---	--	----------

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Teknik skala *likert* yang digunakan dalam penilitian ini memberikan nilai skor pada item jawaban, pemberian skor untuk item setiap jawaban dari dari pertanyaan yang diajukan kepada responden penilitian ini akan mengacu kepada peryataan Sugiyono (2010:86), jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, kusioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni: selalu, sering, kadang-kadang, jarang/tidak, dan tidak pernah. Setiap penilitian akan diberikan bobot nilai yang berbeda setiap tampak dalam table berikut:

Table 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju/selalu (sanagt positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju//jarang (negative)	2
Sangat tidak setuju/tidak perna (sangat negative)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel Penilitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penilitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam obyek penilitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peniliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Berdasarkan kesimpulan populasi tersebut maka populasi pada penilitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor DPRD Kolaka Utara. Yang berjumlah 37 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi Penilitian

NO	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris DPRD	1
2	Bagian Umum Dan Keuangan	1
3	Bagian Hokum Dan Persidangan	1
4	Bagian Penganggaran Dan Pengawasan	1
5	Tata Usaha Dan Perlengkapan	1
6	Jabatan Fungsional	32
	Jumlah	37

\

3.2.3.2 Sampel

Menurut sugiyino (2015:62) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peniliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penilitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulan akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi adalah sekaligus sampel maka jumlah sampel penilitian ini adalah 37 orang.

3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penilitian ini adalah metode survey atau sampel jenuh. Menurut sugiyoni (2015:62) bahwa metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai anggota. Hal ini digunakan bilah jumlah populasi relative kecil, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penilitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kusisioner kepada responden
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku artikel dan tulisan ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penilitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penilitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati dan meniliti segala sesuatu yang berhubungan dengan penyusunan penilitian.
2. Wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi tentang data-dara penilitian.
3. Kusisioner yaitu dilakukan dengan menyebarluaskan seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.
4. Dekomentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah guna memperoleh informasi yang berhubungan

dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penilitian.

3.2.5 Prosedur Penilitian

3.2.5.1 Uji Validasi

Uji validasi adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sa atau tudaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesoner tersebut. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar ($>$) dari R_{tabel} , maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai R_{tabel} maka item angket diyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Relibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten, artinya apakah suatu alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan oleh koefisiennya yaitu koefisien reliabilitas, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliable*) instrument dan jika nilai alphanya $<0,60$ dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005).

3.2.5.3 Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan

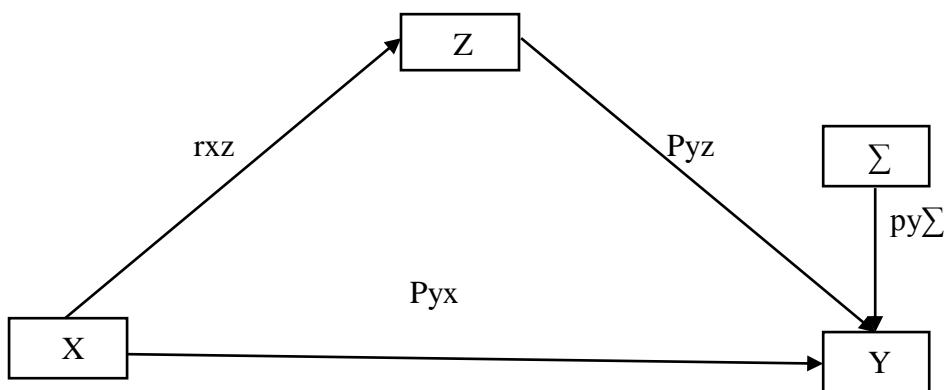
menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesoner), maka terlebih dahulu data ini harus diterasformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *of successive* (MSI).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Model/Gambar

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh terhadap kinerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisiys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Of Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antara variabel dalam penilitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penilitian diperhatikan melalui struktur hubungan antara variabel independen, variabel dependen dengan variabel intervening dengan diagram dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Di mana:

X : Motivasi

Z : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Pegawai

Σ : Variabel Lain yang mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY: Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X tetapi ada variabel epsilon (Σ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.6.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penilitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Membuat persamaan structural, yaitu:

$$1. Z = PzX + Pz\Sigma$$

$$2. Y = PYZ + PYX + PY\Sigma$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X, dan Y

3. Menghitung matrix invers R_{1-1}

4. Menghitung koefisien jalur pyx ($i=1$)

5. Menghitung R^2 (R square) yaitu kofisien yang menyatakan diterminasi total X1, Z, Dan Y

6. Hitung pengaruh variabel lain ($py\Sigma$)

7. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung :

$X_i \rightarrow Z \rightarrow Y \rightarrow X = (\text{Pyxi})$ dimana $i = 1$

3.2.7 Rencana Jadwal Penilitian

Sebelum melakukan penilitian lapangan serta penyususnan skripsi, maka penulis menyususn suatu jadwal rencana proses pelaksanaan penilitian mulai dari persiapan, penyususnan proposal hingga pada penyususnan skripsi sebagaimana di jabarkan pada tabel di bawa ini.

Tabel 3.3 Rencana Jadwal Penitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor DPRD Kolaka Utara

Sekretariat dewan perwakilan rakyat Kabupaten Kolaka Utara dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 sebagai implementasi Undang – Undang Nomor 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat Daerah.

Berdasarkan peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kolaka Utara, bahwa sekretariat DPRD melaksanakan fungsi penunjang dengan mewadahi tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kolaka Utara.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kolaka Utara dipimpin oleh seorang sekretaris yang secara teknis operasional bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah Kabupaten.

4.1.2. Tugas Dan Fungsi Sekretariat DPRD Kolaka Utara

1. Tugas

Secara umum Sekretariat DPRD Kolaka Utara mempunyai tugas yaitu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas di atas maka Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Administrasi Kesekretariatan DPRD
2. Penyelenggaraan Administrasi Keuangan DPRD
3. Pembelian fasilitasi penyelenggaraan sidang dan rapat DPRD
4. Pemberian dukungan pelaksana fungsi legislasi, sungsni pengawasan dan fungsi penyelenggaraan bagi Pimpinan dan anggota DPRD, dan
5. Penyediaan dan pengorganisasian tenaga ahli yang diperlukan oleh pimpinan dan anggota DPRD

4.1.3. Struktur organisasi Sekretariat DPRD Kolaka Utara



Gambar 4.1 Struktur Orgaisasi Sekretariat DPRD Kolaka Utara

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden

Dari 37 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi: jenis kelamin dan umur.

1. Deskriptif Responden

1. Latar Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan latar pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Latar pendidikan

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
SMA/SMK	30	81
DIII	1	3
S1	1	3
S2	5	13
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden tingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 30 orang atau sekitar 81%, jumlah responden tingkat DIII sebanyak 1 orang atau 3%. jumlah responden tingkat S1 sebanyak 1 orang atau 3% Sedangkan jumlah responden tingkat S2 sebanyak 5 orang atau 13%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
Laki-laki	24	65
Perempuan	13	35
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 24 orang atau sekitar 65%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki dengan perempuan tidak seimbang.

3. Umur

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuansi (Σ)	Prsentase (%)
< 20 Tahun	0	0
20-30 Tahun	10	27
>31 Tahun	27	73
Total	37	100

Sumber: Hasil olahan Data 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden umur < 20 Tahun yaitu 0 orang atau sekitar 0%, sedangkan jumlah responden umur 20-30 Tahun sebanyak 10 orang atau 27%. Dan jumlah responden umur >31 Tahun sebanyak 27 orang atau 73%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden memiliki umur yang berbeda-beda.

4.2.2. Analisis Deskriptif variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi, berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 37 = 37$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 37 = 185$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{185 - 37}{5} = 29,6 = 30$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	37-67	Sangat Rendah
2.	68-98	Rendah
3.	99-129	Sedang
4.	130-160	Tinggi
5.	161-185	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Hasil Tabulasi data sub variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Motivasi Ekstrinsik (X1)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	2	8	5,4%	4	16	10,8%	4	16	10,8%
3	18	54	48,6%	7	21	18,9%	13	39	35,1%
2	17	34	45,9%	26	52	70,3%	20	40	54,1%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	37	96	100%	37	89	100%	37	95	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Rendah		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5			X ₁ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
4	3	12	8,1%	3	12	8,1%	14	56	37,8%
3	8	24	21,6%	14	42	37,8%	14	42	37,8%
2	26	52	70,3%	20	40	54,1%	9	18	24,3%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	37	88	100%	37	94	100%	37	116	100%
Kategori	Rendah			Rendah			Sedang		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Sub Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 96 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 89 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 95 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 88 dengan kategori rendah, responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 94 dengan kategori rendah, dan responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 116 dengan kategori sedang.

Hasil tanggapan responden menunjukan bahwa nilai skor rata-rata variable Motivasi Ekstrinsik adalah sebesar **96,3** Artinya Sebagian besar responden menyatakan penerapan motivasi ekstrinsik masuk pada kategori **Rendah**

2. Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Hasil Tabulasi data sub variabel Motivasi Intrinsik (X2), yang diisi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Intrinsik (X2)

SKOR	Item								
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	35,1%	19	95	51,4%	15	75	40,5%
4	11	44	29,7%	12	48	32,4%	11	44	29,7%
3	13	39	35,1%	6	18	16,2%	11	33	29,7%
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%
Σ	37	148	100%	37	161	100%	37	152	100%
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	X ₁ 4			X ₁ 5			X ₁ 6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	43,2%	18	90	48,6%	17	85	45,9%
4	12	48	32,4%	8	32	21,6%	8	32	21,6%
3	9	27	24,3%	11	33	29,7%	12	36	32,4%
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%
Σ	37	155	100%	37	155	100%	37	153	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel Motivasi Intrinsik (X2), responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 148 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 161 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 152 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 155 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 155 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan X2.6 memperoleh skor 153 dengan kategori tinggi.

Hasil tanggapan responden menunjukan bahwa nilai skor rata-rata variable Motivasi Intrinsik adalah sebesar **154** Artinya Sebagian besar responden menyatakan penerapan motivasi intrinsik masuk pada kategori **Tinggi**

3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Hasil Tabulasi data variabel Komitmen Organisasi (Z) yang disi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Z)

SKOR	Item								
	Z ₁ 1			Z ₁ 2			Z ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	48,6%	16	80	43,2%	17	85	45,9%
4	19	76	51,4%	10	40	27,0%	13	52	35,1%
3	0	0	0,0%	11	33	29,7%	7	21	18,9%
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%
Σ	37	166	100%	37	153	100%	37	158	100%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi (Z) responden yang menjawab item pernyataan Z.1 memperoleh skor 166 dengan kategori sangat tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Z.2 memperoleh skor 153 dengan kategori tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Z.3 memperoleh skor 158 dengan kategori tinggi.

Hasil tanggapan responden menunjukan bahwa nilai skor rata-rata variable Komitmen organisasi adalah sebesar **155** Artinya Sebagian besar responden menyatakan penerapan Komitmen organisasi masuk pada kategori **Tinggi**

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y) yang disi oleh 37 responden (sampel) dapat divisualisasikan meliputi tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item								
	Y ₁ 1			Y ₁ 2			Y ₁ 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	29,7%	10	50	27,0%	15	75	40,5%
4	23	92	62,2%	19	76	51,4%	16	64	43,2%
3	3	9	8,1%	8	24	21,6%	6	18	16,2%
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%
Σ	37	156	100%	37	150	100%	37	157	100%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
SKOR	Item								
	Y ₁ 4			Y ₁ 5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	17	85	45,9%	15	75	40,5%			
4	18	72	48,6%	11	44	29,7%			
3	2	6	5,4%	11	33	29,7%			
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%			
Σ	37	163	100%	37	152	100%			
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi					

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 156 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 150 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 157 dengan kategori tinggi, responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 163 dengan kategori sangat tinggi, dan responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 152 dengan kategori tinggi.

Hasil tanggapan responden menunjukan bahwa nilai skor rata-rata variable Kinerja pegawai adalah sebesar **155** Artinya Sebagian besar responden menyatakan penerapan Kinerja pegawai masuk pada kategori **Tinggi**

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap Kinerja Pegawai responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Ekstrinsik(X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Ekstrinsik	X1.1	0,775	11,48	2,030	Valid	0,905	$> 0,60 =$ reliabel
	X1.2	0,904	29,26	2,030	Valid		
	X1.3	0,709	8,43	2,030	Valid		
	X1.4	0,875	22,09	2,030	Valid		
	X1.5	0,777	11,60	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,905 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 2024 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Sub Variabel Motivasi Intrinsik(X2)

Sub Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Motivasi Intrinsik	X2.1	0,928	39,55	2,030	Valid	0,948	> 0,60 = reliabel
	X2.2	0,744	9,86	2,030	Valid		
	X2.3	0,855	18,81	2,030	Valid		
	X2.4	0,905	29,58	2,030	Valid		
	X2.5	0,957	67,28	2,030	Valid		
	X2.6	0,939	46,97	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi Intrinsik (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,948 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Motivasi Intrinsik (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	t _{hitung}	t _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Komitmen Organisasi	Item1	0,779	11,72	2,030	Valid	0,794	> 0,60 = reliabel
	Item2	0,900	28,02	2,030	Valid		
	Item3	0,866	20,49	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,794 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 4 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai	Item1	0,777	11,60	2,030	Valid	0,847	$> 0,60 =$ reliabel
	Item2	0,803	13,37	2,030	Valid		
	Item3	0,711	8,51	2,030	Valid		
	Item4	0,788	12,30	2,030	Valid		
	Item5	0,876	22,91	2,030	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,847 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai reliabel karena $Cronbach's Alpha > 0,60$.

4.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah varibel-varibel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel

terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 37 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

4.4.1. Pengaruh Langsung (Analisis Path)

Dalam menganalisis pengaruh langsung, maka digunakan model analisis jalur sebagai berikut:

1. Analisis Jalur Pertama

Tabel.4.12. Model Summary jalur Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.688	1.015

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

Tabel.4.13. Model Coefficients jalur Pertama

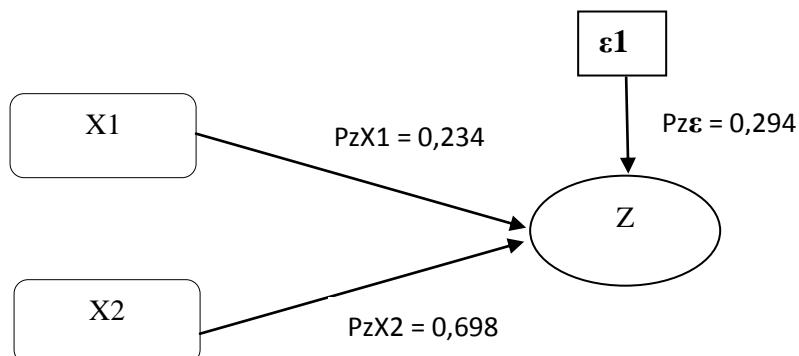
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.810	1.020		
	Motivasi Ekstrinsik	.130	.060	.234	.2171 .037
	Motivasi Intrinsik	.284	.044	.698	6.493 .000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Mengacu pada output Regresi Mode 1 pada tabel diatas **Coefficients** dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari kedua variable yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) = 0,037 < dari 0,05 dan Motivasi Intrinsik (X2) = 0,000 < dari 0,05. Hasil ini memberikan Kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik (X1) dan Motivasi Instrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z).

Besarnya nilai R Squere yang terdapat pada tabel **Model Summary** adalah sebear 0,706. Hal ini menunjukan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z sebesar 99% sementara 1% merupakan kontribusi dari variable – variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai ϵ dapat dicari dengan rumus $\epsilon = \sqrt{1 - 0,706} = 0,294$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut :

$$Z = 0,234X1 + 0,698X2 + 0,294\epsilon$$



2. Analisis Jalur Kedua

Tabel.4.14. Model Summary Jalur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.890	.910

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi

Tabel.4.15. Model Coefficients Jalur Kedua

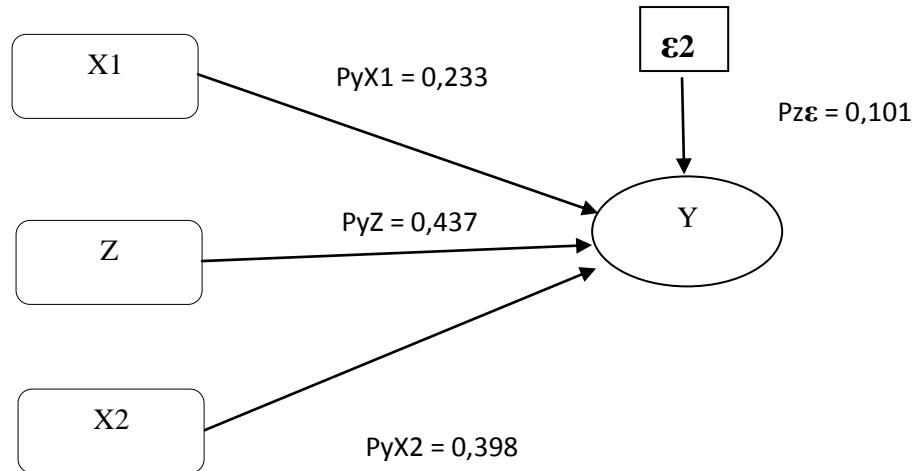
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.546	1.086		3.265
	Motivasi Ekstrinsik	.197	.027	.233	3.421
	Komitmen Organisasi	.659	.154	.437	4.284
	Motivasi Intrinsik	.244	.059	.398	4.164

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

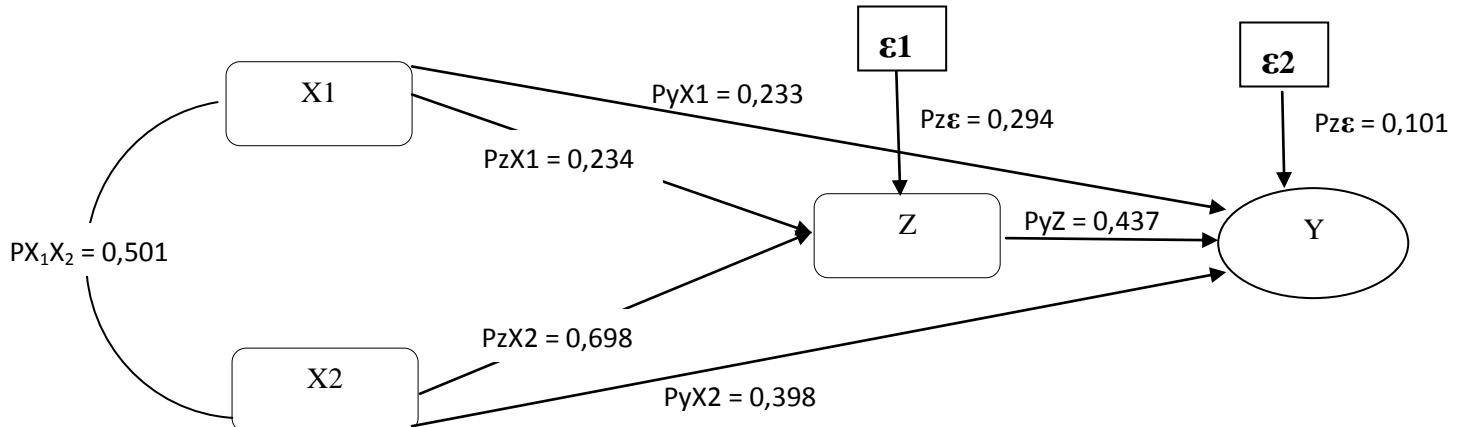
Mengacu pada output Regresi Mode 2 pada tabel diatas **Coefficients** dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari kedua variable yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) = 0,002, Motivasi Intrinsik (X2) = 0,000 dan Komitmen efektif (Z) = 0,000 < dari 0,05. Hasil ini memberikan Kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik (X1), Motivasi Instrinsik (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Besarnya nilai R Squere yang terdapat pada tabel **Model Summary** adalah sebear 0,899. Hal ini menunjukan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z sebesar 99% sementara 1% merupakan kontribusi dari variable – variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai ϵ_1 dapat dicari dengan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,899} = 0,101$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model 1 sebagai berikut :

$$Y = 0,383X_1 + 0,638X_2 + 0,202\epsilon$$



Berikut adalah model gabungan :



Gambar 4.4. Model Hubungan Antar Variabel

Hasil penelitian diatas dapat di ringkas seperti pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh (X1), dan (X2) secara simultan dan parsial terhadap variabel (Y) melalui Variabel (Z)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R^2)
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	X ₁ Terhadap Z	0,234	0,130		
X2	X ₂ Terhadap Z	0,698	0,284		
X1	X ₁ Terhadap Y	0,233	0,197		
X2	X ₂ Terhadap Y	0,398	0,244		
ϵ	Pengaruh Variabel luar Terhadap Z		29,4		
ϵ	Pengaruh Variabel luar Terhadap Y		10,1		
X1, dan X2 Terhadap Z			70,6%	0,706	
X1, X2 dan Z Terhadap Y			89,9%	0,899	
Total			100%		

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian lampiran 3

4.2.2. Pengaruh Tidak langsung (*Sobel test*)

- Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) :

Tabel 4.12. Acuan Perhitungan Sobel test Motivasi Ekstrinsik (X1)

Variabel	Coefficients B	Std. Error
X1 → Z	0,130 (a)	0,060 (sa)
X1 → Y	0,197 (b)	0,027 (sb)

Sumber : Data Olahan 2024

Setelah dilakukan analisis menggunakan kalkulator sobel, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil Sobel test Motivasi Ekstrinsik (X1)

Motivasi Ekstrinsik (X1)	Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
a	0,130 (a)	2.077	Berpengaruh sognifikan ('hitunng 2,077> 'tabel 1,96)
B	0,197 (b)		
Sa	0,060 (sa)		
Sb	0,027 (sb)		

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z):

Tabel 4.14. Acuan Perhitungan Sobel test Motivasi Intrinsik (Xx)

Variabel	Coefficients B	Std. Error
X2 → Z	0,284 (a)	0,044 (sa)
X2 → Y	0,244 (b)	0,059 (sb)

Sumber : Data Olahan 2024

Setelah dilakukan analisis menggunakan kalkulator sobel, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13. Hasil Sobel test Motivasi Intrinsik (X2)

Motivasi Ekstrinsik (X1)	Test Statistic	P-Value	Kesimpulan
a	0,284 (a) 0,244 (b) 0,044(sa) 0,059 (sb)	2.077	Berpengaruh signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,077 > 1,96)
B			
Sa			
Sb			

Sumber : Data Olahan 2024

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara

Hasil uji hipotesis pertama dari hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 40,736 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,27 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) **Diterima**.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara

Hasil uji hipotesis kedua dari hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 98,009 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,27 dan $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Ekstrinsik (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Komitmen Organisasi (Z). **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) dengan nilai $probability\ sig\ 0,037 < probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara **Diterima.**

4.5.4 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $probability\ sig\ 0,000 < probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi

yang terdiri dari Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitemen Orgaisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara **Diterima.**

4.5.5 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *probability sig* $0,002 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara **Diterima.**

4.5.6 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Motivasi Intrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi yang terdiri dari Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara **Diterima.**

4.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Komitmen Ornagisasi (Z) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai *probability sig* $0,000 < probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi

yang terdiri dari Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara **Diterima**.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

Korelasi X1, dan X2

Korelasi atau hubungan antara variabel eksogen Motivasi Ekstrinsik (X1) dengan Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,501 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat. Dan korelasi atau hubungan antara variabel endogen Komitemen Organisasi (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,904 hal ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

Temuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), dan motivasi Intrinsik (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) Dan pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), dan motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dapat dijelaskan bahwa masing – masing besarnya koefisien determinasi ($R^2Z.x_1x_2$) dan ($R^2Y.x_1x_2$) artinya motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik secara simultan dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai melalui Komitmen orgaisasi.

Mengacu pada masing – masing nilai kofisien determinasi total ($R^2Z.x_1x_2$) dan ($R^2Y.x_1x_2$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai tingkat pengaruh “ Tinggi” terhadap Y melalui Z (Riduwan (2012:86))” dilihat dari nilai R Square berdasarkan masing – masing tabel koefisien korelasi terhadap variabel

Y melalui Z. Dipengaruhi oleh variabel luar, seperti Faktor kemampuan (ability), Faktor motivasi (motivation) Mangkunegara, (2007:67) dan Keadaan dan Kepuasan, Keaman Kerja, Pemahaman Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kepercayaan Karyawan Steve and Mary (haral 2012:209-210).

Dengan signifikannya dan diterimanya model tersebut, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai baik secara individu, kelompok maupun entitas-entitas lainnya akan meningkat yang di ukur dengan Kualitas kerja, Kehadiran dan keterampilan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi dengan melalui komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan peran sobel test sangat penting, yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi, dimana sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, untuk mencapai tujuan pegawai, akan memengaruhi perilaku dan sikapnya yaitu akan pentingnya komitmen organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk pencapaian kinerja pegawai baik dari unsur Kualitas kerja, Kehadiran dan keterampilan waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening mampu memediasi hubungan motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mempertegas

bahwa dampak positif dari motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sangat kuat sehingga mampu dimediasi atau direndam oleh keberadaan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian secara simultan dan signifikan yang pada Kantor DPRD Kolaka Utara sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik, dilihat dari motivasi ekstrinsik dimana selalu diperlukannya semangat kerja untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawab pegawai, selalu menjunjung tinggi kepatuhan atas sikap hormat terhadap atasan, selalu mempunyai perasaan bangga yang ditunjukan pegawai terhadap atas hasil yang dicapai, selalu mendapatkan penghargaan atas pendapat ide atau masukan yang diberikan, selalu mempunyai kebebasan dalam pengembangan potensi dan kemampuan pegawai, serta luasnya pandangan pegawai bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi.

Sementara itu dilihat dari segi Motivasi instrinsik dimana upah/gaji yang diberikan selalu sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai, selalu diberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawai, selalu diberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi, pimpinan selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai, sesama pegawai selalu memiliki hubungan kerja yang baik dalam pencapaian orgaisasi, serta selalu terciptanya suasana kerja yang baik antar pegawai.

Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya pemberian Motivasi Ekstrinsik serta Motivasi Intrinsik yang diterapkan dengan baik sesuai dengan peraturan

pada kantor terkait maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi.

Dan Penelitian ini sejalan dengan ke tiga penelitian terdahulu Zulifah Chikmawati (2019), Sondang Marianti Rajagukguk dan Frisca Sylia Intan (2017), Bambang Sudiyonto & Nurul Qomariyah (2018) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akutansi, Pengaruh kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oerganisasi terhadap kinerja karyawan serta, Pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT Tirta Investama DC Rungkan.

Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), Secara Simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor DPRD Kolaka Utara.

4.7.2. Motivasi Ekstrinsik (X1) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Komitmen Orgaisasi responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini menunjukan bahwa dengan Motivasi Ekstrinsik (X1) yang diberikan serta diterapkan oleh kantor maka dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi (Z) yang baik pada Kantor DPRD Kolaka Utara menjadi faktor atau variabel terendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa kecilnya Motivasi Ekstrinsik dapat dilihat pada semangat kerja yang ditimbulkan pegawai dalam mencapai

tujuan yang menjadi keharusan atau tanggung jawab bersama namun dalam kenyataannya beberapa pegawai kurang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat berdampak pada komitmen organisasi yang ada, kurangnya kepatuhan atas sikap hormat terhadap atasan, dimana ada beberapa pegawai yang kurang patuh (kurang mempedulikan atas arahan arahan yang diberikan) sehingga belum terlaksananya komitmen yang dibangun dalam berorganisasi, kurangnya perasaan bangga yang ditunjukan pegawai terhadap atas hasil yang dicapai dimana setiap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai kurang mendapatkan respon yang positif atau cukup baik dimata atasan dikarena sudah menjadi kewajiban setiap pegawai dalam menunjukan prestasi atau hasil kerja yang baik dalam bekerja hal itu dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai dalam bekerja, kurangnya penghargaan atas pendapat, ide atau masukan yang diberikan terhadap komitmen pegawai dalam berorganisasi dikarenakan sikap atasan yang kurang menghargai atas pendapat atau masukan yang diberikan pegawai sehingga beberapa pegawai jarang memberikan ide – ide atau masukan untuk kelangsungan atau pengembangan organisasi, minimnya kebebasan, dalam pengembangan potensi dan kemampuan pegawai dimana jarangan diadakannya pendidikan dan pelatihan pegawai dalam pengembangan karir pegawai sehingga dapat menurunkan setiap kinerja dari pegawai dan dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi, padahal itu sudah menjadi keharusan atau komitmen dalam organisasi serta kurangnya pandangan pegawai bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk meningkatkan prestasi (kinerja) dan menjadi motivasi dalam pengembangan diri pegawai sehingga membentuk komitmen yang kuat dalam berorganisasi, dapat

disimpulkan dalam variabel motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh irham fahmi (2012) Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi sprit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik lagi

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Zulifah Chikmawati, 2019 Dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akutansi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi khususnya Motivasi Ekstrinsik yang baik maka akan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur disurabaya.

4.7.3. Motivasi Ekstrinsik (X1) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukan bahwa dengan Motivasi Ekstrinsik (X1) yang diberikan serta diterapkan oleh kantor maka dapat mempengaruhi Kinerja pegawai (Y) yang baik

pada Kantor DPRD Kolaka Utara menjadi faktor atau variabel rendah dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukkan bahwa kecilnya Motivasi Ekstrinsik dapat dilihat pada semangat kerja pegawai dimana masih ada beberapa pegawai yang kurang memiliki semangat kerja yang tinggi belum mencerminkan kualitas kerja yang baik pada pegawai tersebut akibatnya dapat berdampak pada penurunan kinerja, kurangnya kepatuhan atas sikap hormat terhadap atasan, dimana kehadiran pegawai menjadi salah satu alasan terbesar dalam kepatuhan pegawai serta kurang memiliki keterampilan waktu yang baik biasanya datang tidak tepat waktu, kurangnya perasaan bangga yang ditunjukkan pegawai terhadap atas hasil yang dicapai dimana setiap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai kurang mendapatkan respon yang positif atau cukup baik dimata atasan dikarena sudah menjadi kewajiban setiap pegawai dalam menunjukkan prestasi atau hasil kerja yang baik dalam bekerja hal itu dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai dalam bekerja serta kurang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja, kurangnya penghargaan atas pendapat, ide atau masukan yang diberikan dimana pegawai kurang memiliki kemampuan dalam memberikan masukan, pendapat serta mengolah kata dengan baik sehingga sikap atasan kurang menghagai atas pendapat atau masukan yang diberikan pegawai, minimnya kebebasan, dalam pengembangan potensi dan kemampuan pegawai dimana jarangan diadakannya pendidikan dan pelatihan pegawai dalam pengembangan karir pegawai sehingga dapat menurunkan setiap kinerja dari pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawai, serta kurangnya komunikasi terhadap pandangan yang

muncul dari setiap pegawai bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, dapat disimpulkan dalam variabel motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh irham fahmi (2012) Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi sprit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik lagi

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Zulifah Chikmawati, 2019 Dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akutansi. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa dengan adanya pemberian motivasi khususnya Motivasi Ekstrinsik yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur disurabaya.

4.7.4 Motivasi Intrinsik (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Komitmen organisasi responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z). Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Motivasi Intrinsik (X2) pada Kator terkait

maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasi (Z) pada Kantor DPRD Kolaka Utara menjadi faktor atau variabel utama dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa besarnya Motivasi Intrinsik yang dapat dilihat secara internal maupun eksternal dimana upah/gaji yang diberikan selalu sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai karena itu sudah menjadi kaharusan dan ketetapan dalam orgaisasi sesuai dengan PERBUP yang ada sehingga dapat lebih menambah rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi, selalu diberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawai bahkan tunjagan tersebut berupa fasilitas –fasilitas kerja sesuai dengan peraturan orgaisasi dan memiliki keterlibatan tinggi dari segala aktivitas organisasi, selalu diberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi, akan tetapi ada beberapa pegawai yang kurang merasakan bonus yang diberikan secara merata hanya pegawai yang memiliki jabatan – jabatan tertu saja yang mendapatkan bonus, pimpinan selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai, akan tetapi pimpinan jarang memperhatikan hasil kerja dari pegawai, sesama pegawai selalu memiliki hubungan kerja yang baik dalam pencapaian orgaisasi dan meningkatkan komitmen kerja serta kinerja yang baik, serta selalu terciptanya suasana kerja yang baik antar pegawai sehingga menumbuhkan rasa cinta terhadap orgaisasi dan berkeinginan untuk selalu mencapai tujuan serta berkomitmen yang tinggi dalam meningkatkan setiap kinerja yang dihasilkan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh irham fahmi (2012), “Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta

berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melaksanakan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sondang Marianti Rajagukguk dan Frisca Sylia Intan, (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oerganisasi terhadap kinerja karyawan, di PT Telkom Indonesia Tbk. Hasil Penelitiannya adalah kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oerganisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen organisasi yang diberikan serta diterapkan dengan baik dan berkesinambungan akan meningkatkan Kinerja karyawan, di PT Telkom Indonesia Tbk.

4.7.5 Motivasi Intrinsik (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap Kinerja Pegawai responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi Motivasi Intrinsik (X2) pada Kator terkait maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DPRD Kolaka Utara menjadi faktor atau variabel pendukung dalam penelitian ini.

Pengaruh signifikan ini menunjukan bahwa besarnya Motivasi Intrinsik yang dapat dilihat secara internal maupun eksternal dimana upah/gaji yang diberikan selalu sesuai dengan pangkat dan golongan pegawai ditunjang dengan kualitas kerja yang baik, selalu diberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawai ditambah dengan tunjangan TPP sesuai dengan kehadiran dan

keterampilan pegawai dalam mengelolah waktu kerja, selalu diberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi memiliki inisiatif yang tinggi dalam meningkatkan kinerja dari setiap pegawai, pimpinan selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik serta dapat menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai maupun atasan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh irham fahmi (2012), “Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melaksanakan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Sondang Marianti Rajagukguk dan Frisca Sylia Intan, (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oerganisasi terhadap kinerja karyawan, di PT Telkom Indonesia Tbk. Hasil Penelitiannya adalah kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen oerganisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa kompensasi, motivasi karyawan, dan komitmen organisasi yang diberikan serta diterapkan dengan baik dan berkesinambungan akan meningkatkan Kinerja karyawan, di PT Telkom Indonesia Tbk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kolaka Utara artinya semakin tinggi penerapan motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang meliputi semangat kerja, loyalitas terhadap pemimpin, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, pengembangan potensi dan kemampuan dan beban kerja yang diterapkan terhadap kinerja pegawai memberikan kontribusi positif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai suatu tujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Motivasi Intrinsik secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Kolaka Utara artinya semakin diperhatikan motivasi intrinsik yang ada maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi intrinsik meliputi upah/gaji, tunjangan, bonus/hadia, motivasi dari pemimpin, hubungan kerja dan suasana kerja yang diberikan kepada pegawai DPRD Kolaka Utara memberikan

kontribusi positif serta dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan perannya semakin menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel komitmen organisasi, artinya bahwa komitmen organisasi pegawai DPRD Kolaka Utara akan naik jika di ikuti dengan kenaikan pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel komitmen organisasi, artinya bahwa komitmen organisasi pegawai DPRD Kolaka Utara akan naik jika di ikuti dengan kenaikan pengaruh motivasi intrinsic terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung keberadaan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang positif atau mampu memediasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasi bahwa komitmen orgasniasi mampu memediasi dan memperkuat hubungan variabel eksdogen terhadap kinerja pegawai.
6. Motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

sebagai variabel intervening mampu memediasi atau meredam hubungan motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik secara *simultan* terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Ketua DPRD Kolaka Utara untuk lebih memperhatikan dan perlu meningkatkan lagi Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), disarankan kepada Ketua DPRD agar dapat memperhatikan pemberian motivasi khususnya motivasi ekstrinsik mengenai semangat kerja yang ada sehingga setiap pegawai dapat bersemangat dalam menumbuh kembangkan kinerja dan selalu berkomitmen dalam segi pencapaian tujuan serta tanggungjawab yang diberikan, disarankan pula kepada Ketua kiranya dapat menerapkan nilai nilai budaya memiliki rasa cinta terhadap orgaisasi memiliki kepatuhan, sikap yang tinggi (hormat) kepada ketua DPRD sehingga pegawai dapat mematuhi segala ketentuan dan peaturan yang berlaku, disarankan pula kepada ketua kiranya selalu dapat memperhatikan setiap penghargaan dan perlu merealisasikan setiap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sehingga pegawai merasakan respon positif dan selalu diakui setiap hasil kerjanya, kiranya juga dapat memperhatikan pengembangan potensi dan kemampuan diri dari setiap pegawai seperti memfasilitasi pendidikan dan pelatihan pegawai dalam pengembangan karir pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja dari

setiap pegawai dan menjadi motivasi dalam pengembangan diri pegawai hingga membentuk komitmen yang kuat dalam berorganisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai. Misalnya Faktor kemampuan (ability), Faktor motivasi (motivation) Mangkunegara, (2007:67) dan Keadaan dan Kepuasan, Keaman Kerja, Pemahaman Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Kepercayaan Karyawan Steve and Mary (haral 2012:209-210).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, S., & Jauhari, M. (2002). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (2), 54-76.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Prpceeding PESAT*. 3, P. 46. Depok: Universitas Gunadarma.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Jakarta : Erlangga.
- Chikmawati, Z (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi. *Juripol*, 2 (1), 38-49.
- Fajar, S. A., & Haru, T. (2010). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan STIM YPKN.
- Hasibuan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Bevergas Company Manado. *Jurnal Emba*, 3 (1), 853-859.
- Khafid, M. (2018). Pwngaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Bagian Produksi PT Sari Husada Generasi Mahardika Plant Yokyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2 (1), 107-115.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Prilaku OrganisasiI*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompotensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murtiy , W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), 215-228.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompotetif*. Yogyakarta: Gadja Mada University Press.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (1), 500-532.
- Pangabean, M. S., (2012). *Manajemn Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2 (2).

- Pristiwati, M., & Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61 (4), 159-168.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*,. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Pada Kantor Cabang. *Jurnal Analisis*, 1 (1).
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Pt. Rafika Aditama.
- Sadarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. (2014). Pengaruh Komponsasi Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah,. [S,1,], v. 3, N. 5,. *E-Jurnal Manajemen*, 3 (5).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Efaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indoneasia.
- Singarimbun, M., & Efendi. (1995). *Metode Penilitian Survey*,. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Singodimendjo. (2011). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sitorus, D., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orella Shipyard. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, . Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Tirta Investama DC Rungkat, *Internastional Journal Of Seience And Bisiness*, 2 (3).
- Sutrisno, E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,. Jakarta: Kencana. Pernada Media Group.
- Tohari, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Garfindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penilitian*,. Jakarta: Penerbit: Selemba Empat

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr. (i).....

Ditempat

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan proposal, penulis melakukan penelitian yang berjudul: “pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (studi kasus pada kantor DPRD kolaka utara).

Berdasarkan hal tersebut, maka saya mohon anda dapat meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisioner yang terlampir. Tujuan dari penyebaran kuisioner ini adalah memperoleh informasi mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (studi kasus pada kantor DPRD kolaka utara).

Informasi yang anda berikan akan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh karena itu, besar harapan saya bahwa anda dapat memberikan informasi yang sebenarnya.

Atas kerja sama dan waktu anda untuk mengisi kuisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Data responden:

<i>Data responden</i>	
Nomor	:
Jenis kelamin	:
Jabatan	:
Usia	:
Lama bekerja	:
Pendidikan terakhir	:

Petunjuk :

Untuk tiap-tiap pernyataan, lingkari salah satu dari nomor-nomor yang menurut anda benar. Ingatlah untuk tiap nomor yang anda pilih bermakna:

Pilihan	Skor
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/ kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju//jarang (negative)	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah (sangat negative)	1

Motivasi kerja (X)

1. Semangat kerja untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka
 - a. Selalu Semangat kerja untuk mencapai tujuan
 - b. Sering Semangat kerja untuk mencapai tujuan
 - c. Kadang-kadang Semangat kerja untuk mencapai tujuan
 - d. Jarang Semangat kerja untuk mencapai tujuan
 - e. Tidak pernah Semangat kerja untuk mencapai tujuan
2. Pegawai menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
 - a. Selalu menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
 - b. Sering menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
 - c. Kadang-kadang menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
 - d. Jarang menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
 - e. Tidak pernah menunjukkan kepatuhan dan sikap yang menghormati atasanya
3. Pegawai menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
 - a. Selalu menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
 - b. Sering menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
 - c. Kadang-kadang menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
 - d. Jarang menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
 - e. Tidak pernah menunjukkan Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai
4. Pegawai merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
 - a. Selalu merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
 - b. Sering merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
 - c. Kadang-kadang merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
 - d. Jarang merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
 - e. Tidak pernah merasa dihargai terkait pendapat atau ide yang dilaksanakan
5. Pegawai diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaanya.
 - a. Selalu diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan
 - b. Sering diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan
 - d. Jarang diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah diberikan kebebasan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan
6. pegawai memiliki pandangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi

- a. Selalu memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi
 - b. Sering memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi
 - c. Kadang-kadang memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi
 - d. Jarang memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi
 - e. Tidak pernah memiliki pendangan bahwa beban kerja merupakan kemampuan untuk berprestasi
7. Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
- a. Selalu diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - a. Sering diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - b. Kadang-kadang diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - c. Jarang diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - d. Tidak pernah diberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
8. Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
- a. Selalu Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
 - b. Sering Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
 - c. Kadang-kadang Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
 - d. Jarang Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
 - e. Tidak pernah Merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini karena tersedianya tunjangan untuk masa depan
9. Bonus meningkatkan semangat kerja pegawai
- a. Selalu meningkatkan
 - b. Sering meningkatkan
 - c. Kadang-kadang meningkatkan
 - d. Jarang meningkatkan
 - e. Tidak pernah meningkatkan
10. Motivasi dari pemimpin meningkatkan semangat kerja
- a. Selalu meningkatkan
 - b. Sering meningkatkan
 - c. Kadang-kadang meningkatkan
 - d. Jarang meningkatkan
 - e. Tidak pernah meningkatkan
11. Hubungan kerja akan mempermudah dalam pencapaian tujuan bersama
- a. Selalu mempermudah
 - b. Sering mempermudah

- c. Kadang-kadang mempermudah
 - d. Jarang mempermudah
 - e. Tidak perna mempermudah
12. Suasana kerja setiap harinya terjaga dengan baik
- a. Selalu terjaga dengan baik
 - b. sering terjaga dengan bauk
 - c. Kadang-kadang terjaga dengan baik
 - d. Jarang terjaga dengan baik
 - e. Tidak perna terjaga dengan baik

Kinerja pegawai y

- 1. Kualitas kerja yang dicapai sesui dengan syarat yang ditentukan
 - a. Selalu sesuai dengan syarat yang ditentukan
 - b. Sering sesui dengan syarat yang ditentukan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan
 - d. Jarang sesuai dengan syarat yang ditentukan
 - e. Tidak perna sesuai dengan syarat yang ditentukan
2. Waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan terpenuhi
- a. Selalu terpenuhi
 - b. Sering terpenuhi
 - c. Kadang-kadang terpenuhi
 - d. Jarang terpenuhi
 - e. Tidak perna terpenuhi
3. Waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan terpenuhi
- a. Selalu memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan
 - b. Sering memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan
 - e. Tidak perna memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaan
4. Saya memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
- a. Selalu memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
 - e. Tidak perna memiliki kemampuan dalam bekerja sesuai dengan keahlian
5. Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan terjalin baik
- a. Selalu terjalin baik
 - b. Sering terjalin baik
 - c. Kadang-kadang terjalin baik
 - d. Jarang terjalin baik
 - e. Tidak perna terjalin baik

Komitmen organisasi Z

1. Kemauan untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
 - a. Selalu untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
 - b. Sering untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
 - c. Kadang-kadang untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
 - d. Jarang untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
 - e. Tidak perna untuk tetap bekerja agar tercapai tujuan organisasi
2. Saya memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
 - a. Selalu memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
 - b. Sering memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
 - c. Kadang-kadang memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
 - d. Jarang memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
 - e. Tidak perna memiliki kemauan untuk bertahan untuk memajukan organisasi
3. Saya mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi
 - a. Selalu mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi
 - b. Sering mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi
 - c. Kadang-kadang mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi
 - d. Jarang mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi
 - e. Tidak perna mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi

LAMPIRAN 2:**Data Ordinal**

No	Motivasi Ekstrinsik (X1)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	2	2	2	2	2	13
2	2	2	2	2	2	2	12
3	4	4	3	3	3	4	21
4	3	2	3	2	3	2	15
5	2	2	2	2	2	2	12
6	3	2	4	2	3	2	16
7	2	2	2	2	2	2	12
8	3	3	4	4	4	3	21
9	3	2	3	2	2	2	14
10	3	3	3	2	2	3	16
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	4	4	3	3	4	21
14	3	3	3	4	4	3	20
15	3	3	3	3	3	3	18
16	2	2	2	2	2	2	12
17	2	2	2	2	2	2	12
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	2	4	4	4	21
20	2	2	2	2	3	2	13
21	2	2	2	2	2	2	12
22	2	2	2	2	3	2	13
23	2	2	2	2	2	2	12
24	2	2	2	2	3	2	13
25	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	4	3	3	2	16
27	2	2	2	2	2	2	12
28	3	2	3	2	2	2	14
29	3	2	3	2	3	2	15
30	3	3	3	3	2	3	17
31	2	2	2	2	2	2	12
32	3	2	2	2	2	2	13
33	3	2	2	2	2	2	13
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	4	3	3	3	4	21
36	3	2	3	2	3	2	15
37	2	2	2	2	2	2	12

Data Ordinal

No	Kinerja Pegawai (Y)					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	4	4	3	17
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	5	22
5	5	4	3	5	3	20
6	4	5	5	5	5	24
7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	4	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	3	4	19
12	5	4	5	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	4	3	4	4	5	20
17	4	3	4	4	4	19
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	3	4	3	18
20	4	4	3	4	4	19
21	4	3	4	4	3	18
22	4	4	3	4	4	19
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	3	4	3	18
25	4	3	5	4	3	19
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	5	4	4	21
28	4	3	4	4	3	18
29	4	3	5	4	3	19
30	5	4	4	5	4	22
31	4	3	4	4	4	19
32	3	4	4	4	3	18
33	3	4	4	4	3	18
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	3	5	3	19

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	20.000	0.541	0.541	0.397	0.102	1.000
	5.000	17.000	0.459	1.000	0.000		2.598
2.000	3.000	11.000	0.297	0.297	0.346	-0.532	1.000
	4.000	11.000	0.297	0.595	0.388	0.239	2.025
	5.000	15.000	0.405	1.000	0.000		3.121
3.000	3.000	7.000	0.189	0.189	0.271	-0.881	1.000
	4.000	13.000	0.351	0.541	0.397	0.102	2.071
	5.000	17.000	0.459	1.000	0.000		3.294

Succesive Interval

4	4	3	Total
1.000	2.025	1.000	4.025
1.000	2.025	2.071	5.097
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	1.000	1.000	4.598
2.598	3.121	3.294	9.013
1.000	2.025	2.071	5.097
2.598	3.121	3.294	9.013
1.000	3.121	3.294	7.415
2.598	3.121	3.294	9.013
1.000	1.000	2.071	4.071
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	3.121	3.294	9.013
1.000	2.025	2.071	5.097
1.000	2.025	2.071	5.097
2.598	3.121	3.294	9.013
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	2.025	2.071	5.097
1.000	1.000	2.071	4.071
1.000	2.025	2.071	5.097
1.000	2.025	2.071	5.097
1.000	1.000	2.071	4.071
1.000	1.000	2.071	4.071
1.000	2.025	1.000	4.025
2.598	2.025	3.294	7.918
1.000	1.000	3.294	5.294
1.000	1.000	3.294	5.294
2.598	2.025	3.294	7.918
1.000	3.121	2.071	6.192
1.000	1.000	1.000	3.000
1.000	1.000	1.000	3.000
2.598	3.121	2.071	7.790
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	3.121	3.294	9.013
2.598	1.000	1.000	4.598

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.081	0.081	0.150	-1.398	1.000
	4.000	23.000	0.622	0.703	0.346	0.532	2.537
	5.000	11.000	0.297	1.000	0.000		4.017
2.000	3.000	8.000	0.216	0.216	0.293	-0.785	1.000
	4.000	19.000	0.514	0.730	0.331	0.612	2.282
	5.000	10.000	0.270	1.000	0.000		3.580
3.000	3.000	6.000	0.162	0.162	0.245	-0.986	1.000
	4.000	16.000	0.432	0.595	0.388	0.239	2.185
	5.000	15.000	0.405	1.000	0.000		3.470
4.000	3.000	2.000	0.054	0.054	0.110	-1.607	1.000
	4.000	18.000	0.486	0.541	0.397	0.102	2.440
	5.000	17.000	0.459	1.000	0.000		3.894
5.000	3.000	11.000	0.297	0.297	0.346	-0.532	1.000
	4.000	11.000	0.297	0.595	0.388	0.239	2.025
	5.000	15.000	0.405	1.000	0.000		3.121

Succesive Interval

1	2	3	4	5	Total
1.000	1.000	2.185	2.440	1.000	7.624
2.537	2.282	2.185	2.440	2.025	11.469
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	2.282	2.185	3.894	3.121	14.019
4.017	2.282	1.000	3.894	1.000	12.193
2.537	3.580	3.470	3.894	3.121	16.601
2.537	2.282	3.470	3.894	3.121	15.304
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	3.580	2.185	3.894	3.121	15.316
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	2.282	2.185	1.000	2.025	10.029
4.017	2.282	3.470	3.894	3.121	16.784
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	1.000	2.185	2.440	3.121	11.282
2.537	1.000	2.185	2.440	2.025	10.187
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	2.282	1.000	2.440	1.000	9.259
2.537	2.282	1.000	2.440	2.025	10.284
2.537	2.282	2.185	2.440	2.025	11.469
2.537	2.282	1.000	2.440	1.000	9.259
2.537	1.000	3.470	2.440	1.000	10.446
2.537	2.282	2.185	1.000	2.025	10.029
2.537	2.282	3.470	2.440	2.025	12.754
2.537	1.000	2.185	2.440	1.000	9.161
2.537	1.000	3.470	2.440	1.000	10.446
4.017	2.282	2.185	3.894	2.025	14.403
2.537	1.000	2.185	2.440	2.025	10.187
1.000	2.282	2.185	2.440	1.000	8.907
1.000	2.282	2.185	2.440	1.000	8.907
2.537	2.282	2.185	2.440	2.025	11.469
4.017	3.580	3.470	3.894	3.121	18.081
2.537	2.282	3.470	3.894	3.121	15.304
2.537	2.282	1.000	3.894	1.000	10.713

Data Ordinal

No	Komitmen Organisasi (Z)			Total
	1	2	3	
1	4	4	3	11
2	4	4	4	12
3	5	5	5	15
4	5	5	5	15
5	5	3	3	11
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	4	5	5	14
10	5	5	5	15
11	4	3	4	11
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	5	5	15
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	4	3	3	10
20	4	4	4	12
21	4	3	4	11
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	3	4	11
25	4	3	4	11
26	4	4	3	11
27	5	4	5	14
28	4	3	5	12
29	4	3	5	12
30	5	4	5	14
31	4	5	4	13
32	4	3	3	10
33	4	3	3	10
34	5	5	4	14
35	5	5	5	15
36	5	5	5	15
37	5	3	3	11

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	13.000	0.351	0.351	0.371	-0.382	1.000
	4.000	11.000	0.297	0.649	0.371	0.382	2.056
	5.000	13.000	0.351	1.000	0.000		3.111
2.000	3.000	6.000	0.162	0.162	0.245	-0.986	1.000
	4.000	12.000	0.324	0.486	0.399	-0.034	2.041
	5.000	19.000	0.514	1.000	0.000		3.290
3.000	3.000	11.000	0.297	0.297	0.346	-0.532	1.000
	4.000	11.000	0.297	0.595	0.388	0.239	2.025
	5.000	15.000	0.405	1.000	0.000		3.121
4.000	3.000	9.000	0.243	0.243	0.313	-0.696	1.000
	4.000	12.000	0.324	0.568	0.393	0.170	2.041
	5.000	16.000	0.432	1.000	0.000		3.197
5.000	3.000	11.000	0.297	0.297	0.346	-0.532	1.000
	4.000	8.000	0.216	0.514	0.399	0.034	1.922
	5.000	18.000	0.486	1.000	0.000		2.984
6.000	3.000	12.000	0.324	0.324	0.360	-0.456	1.000
	4.000	8.000	0.216	0.541	0.397	0.102	1.936
	5.000	17.000	0.459	1.000	0.000		2.973

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	Total
1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	1.000	7.025
3.111	2.041	3.121	2.041	2.984	2.973	16.271
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
2.056	3.290	2.025	3.197	2.984	2.973	16.525
2.056	1.000	2.025	2.041	1.922	1.936	10.980
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
2.056	3.290	2.025	3.197	2.984	1.936	15.489
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
2.056	3.290	2.025	3.197	2.984	2.973	16.525
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
1.000	2.041	1.000	2.041	1.922	1.000	9.004
1.000	2.041	1.000	2.041	1.000	1.000	8.082
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
2.056	2.041	2.025	1.000	1.000	1.000	9.122
1.000	2.041	1.000	2.041	1.000	1.936	9.018
1.000	2.041	1.000	1.000	1.000	1.000	7.041
2.056	2.041	1.000	2.041	1.922	1.936	10.996
2.056	2.041	2.025	2.041	1.922	1.000	11.085
1.000	2.041	1.000	1.000	1.000	1.000	7.041
1.000	2.041	1.000	1.000	1.000	1.000	7.041
1.000	1.000	1.000	2.041	1.000	1.936	7.977
2.056	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	17.620
1.000	3.290	1.000	1.000	1.000	1.000	8.290
1.000	3.290	1.000	1.000	1.922	1.936	10.149
2.056	3.290	3.121	2.041	1.922	1.936	14.366
1.000	2.041	1.000	2.041	1.922	1.000	9.004
1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	1.000	7.025
1.000	1.000	2.025	1.000	1.000	1.000	7.025
3.111	2.041	3.121	2.041	2.984	2.973	16.271
3.111	3.290	3.121	3.197	2.984	2.973	18.676
2.056	3.290	2.025	3.197	2.984	2.973	16.525
2.056	1.000	2.025	2.041	1.922	1.936	10.980

Data Ordinal

No	Motivasi Intrinsik (X2)						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	4	3	3	3	19
2	5	4	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	5	5	5	28
5	4	3	4	4	4	4	23
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	5	4	5	5	4	27
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	4	5	5	5	28
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	3	4	4	3	21
17	3	4	3	4	3	3	20
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	3	3	3	21
20	3	4	3	4	3	4	21
21	3	4	3	3	3	3	19
22	4	4	3	4	4	4	23
23	4	4	4	4	4	3	23
24	3	4	3	3	3	3	19
25	3	4	3	3	3	3	19
26	3	3	3	4	3	4	20
27	4	5	5	5	5	5	29
28	3	5	3	3	3	3	20
29	3	5	3	3	4	4	22
30	4	5	5	4	4	4	26
31	3	4	3	4	4	3	21
32	3	3	4	3	3	3	19
33	3	3	4	3	3	3	19
34	5	4	5	4	5	5	28
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	5	5	5	28
37	4	3	4	4	4	4	23

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	17.000	0.459	0.459	0.397	-0.102	1.000
	3.000	18.000	0.486	0.946	0.110	1.607	2.454
	4.000	2.000	0.054	1.000	0.000		3.894
2.000	2.000	26.000	0.703	0.703	0.346	0.532	1.000
	3.000	7.000	0.189	0.892	0.186	1.237	2.341
	4.000	4.000	0.108	1.000	0.000		3.211
3.000	2.000	20.000	0.541	0.541	0.397	0.102	1.000
	3.000	13.000	0.351	0.892	0.186	1.237	2.335
	4.000	4.000	0.108	1.000	0.000		3.452
4.000	2.000	26.000	0.703	0.703	0.346	0.532	1.000
	3.000	8.000	0.216	0.919	0.150	1.398	2.400
	4.000	3.000	0.081	1.000	0.000		3.345
5.000	2.000	20.000	0.541	0.541	0.397	0.102	1.000
	3.000	14.000	0.378	0.919	0.150	1.398	2.386
	4.000	3.000	0.081	1.000	0.000		3.586
6.000	2.000	26.000	0.703	0.703	0.346	0.532	1.000
	3.000	7.000	0.189	0.892	0.186	1.237	2.341
	4.000	4.000	0.108	1.000	0.000		3.211

Successive Interval

LAMPIRAN 3:

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
	Pearson Correlation	1	,682**	,573**	,484**	,436**	,682**	,775**
X1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,002	,007	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,682**	1	,440**	,781**	,555**	1,000**	,904**
X1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,573**	,440**	1	,508**	,537**	,440**	,709**
X1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,006		,001	,001	,006	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,484**	,781**	,508**	1	,765**	,781**	,875**
X1.4	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,436**	,555**	,537**	,765**	1	,555**	,777**
X1.5	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,001	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,682**	1,000**	,440**	,781**	,555**	1	,904**
X1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,775**	,904**	,709**	,875**	,777**	,904**	1
X1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	6

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
	Pearson Correlation	1	,564 **	,892 **	,766 **	,857 **	,848 **	,928 **
X2.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,564 **	1	,464 **	,661 **	,696 **	,634 **	,744 **
X2.2	Sig. (2-tailed)	,000		,004	,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,892 **	,464 **	1	,660 **	,761 **	,760 **	,855 **
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,004		,000	,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,766 **	,661 **	,660 **	1	,886 **	,852 **	,905 **
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,857 **	,696 **	,761 **	,886 **	1	,895 **	,957 **
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,848 **	,634 **	,760 **	,852 **	,895 **	1	,939 **
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,928 **	,744 **	,855 **	,905 **	,957 **	,939 **	1
X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	6

Correlations

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z
Z1	Pearson Correlation	1	,598 ^{**}	,529 ^{**}	,779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	37	37	37	37
Z2	Pearson Correlation	,598 ^{**}	1	,639 ^{**}	,900 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	37	37	37	37
Z3	Pearson Correlation	,529 ^{**}	,639 ^{**}	1	,866 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	37	37	37	37
Z	Pearson Correlation	,779 ^{**}	,900 ^{**}	,866 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	37 100,0
	Excluded ^a	0 ,0
	Total	37 100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,794	3

Correlations

Correlations						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Pearson Correlation	1	,578**	,398*	,616**	,572**	,777**
Y1 Sig. (2-tailed)		,000	,015	,000	,000	,000
N	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	,578**	1	,355*	,604**	,644**	,803**
Y2 Sig. (2-tailed)	,000		,031	,000	,000	,000
N	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	,398*	,355*	1	,407*	,594**	,711**
Y3 Sig. (2-tailed)	,015	,031		,012	,000	,000
N	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	,616**	,604**	,407*	1	,571**	,788**
Y4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012		,000	,000
N	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	,572**	,644**	,594**	,571**	1	,876**
Y5 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	37	37	37	37	37	37
Pearson Correlation	,777**	,803**	,711**	,788**	,876**	1
Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	37	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	37	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	5

Correlations

		Correlations	
		X1	X2
Motivasi ekstrinsik	Pearson Correlation	1	,501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	37	37
Motivasi intrinsik	Pearson Correlation	,501 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	37	37

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

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.688	1.015

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.980	2	41.990	40.736	.000 ^b
	Residual	35.047	34	1.031		
	Total	119.027	36			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3.810	1.020		3.736
	Motivasi Ekstrinsik	.130	.060	.234	2.171
	Motivasi Intrinsik	.284	.044	.698	6.493

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.890	.910

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.629	3	81.210	98.009	.000 ^b
	Residual	27.344	33	.829		
	Total	270.973	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.546	1.086		3.265 .003
	Motivasi Ekstrinsik	.197	.027	.233	3.421 .002
	Komitmen Organisasi	.659	.154	.437	4.284 .000
	Motivasi Intrinsik	.244	.059	.398	4.164 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 4

FREKUENSI

Variabel Motivasi Ekstrinsik (X1) **Frequency Table**

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	17	45,9	45,9
	3	18	48,6	94,6
	4	2	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	70,3	70,3
	3	7	18,9	89,2
	4	4	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	54,1	54,1
	3	13	35,1	89,2
	4	4	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	26	70,3	70,3
	3	8	21,6	91,9
	4	3	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	54,1	54,1
	3	14	37,8	91,9
	4	3	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	24,3	24,3
	3	14	37,8	62,2
	4	14	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	35,1	35,1
	4	11	29,7	64,9
	5	13	35,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16,2	16,2
	4	12	32,4	48,6
	5	19	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	11	29,7	59,5
	5	15	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	24,3	24,3
	4	12	32,4	56,8
	5	16	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	8	21,6	51,4
	5	18	48,6	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	32,4	32,4
	4	8	21,6	54,1
	5	17	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Frequency Table

Z1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	51,4	51,4
	5	18	48,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0

Z2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	10	27,0	56,8
	5	16	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Z3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	18,9	18,9
	4	13	35,1	54,1
	5	17	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,1	8,1
	4	23	62,2	70,3
	5	11	29,7	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	21,6	21,6
	4	19	51,4	73,0
	5	10	27,0	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	16,2	16,2
	4	16	43,2	59,5
	5	15	40,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,4	5,4
	4	18	48,6	54,1
	5	17	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	29,7	29,7
	4	11	29,7	59,5
	5	15	40,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0

Lampiran 5 Kalkulator Sobel

X1 → Z → Y

CALCULATION FOR THE SOBEL TEST quantpsy.org

An interactive calculation tool for mediation tests

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , z_a , and z_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a <input type="text" value="0.130"/>	Sobel test: <input type="text" value="2.07702326"/>	z_a <input type="text" value="0.01233015"/>	p -value: <input type="text" value="0.03779941"/>
b <input type="text" value="0.197"/>	Aroian test: <input type="text" value="2.05932617"/>	z_b <input type="text" value="0.01243611"/>	p -value: <input type="text" value="0.0394631"/>
z_a <input type="text" value="0.060"/>	Goodman test: <input type="text" value="2.09518663"/>	z_b <input type="text" value="0.01222326"/>	p -value: <input type="text" value="0.03615449"/>
z_b <input type="text" value="0.027"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

[Curriculum vitae](#)
[Selected publications](#)
[Supplemental material for publications](#)
[Online utilities](#)
[Mediation & moderation material](#)
[PSY-GS-8850: Advanced SEM](#)
[PSY-GS-8882: Multilevel Modeling](#)
[Vanderbilt Psychological Sciences](#)
[Vanderbilt Quantitative](#)

X2 → Z → Y

CALCULATION FOR THE SOBEL TEST quantpsy.org

An interactive calculation tool for mediation tests

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , z_a , and z_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a <input type="text" value="0.248"/>	Sobel test: <input type="text" value="3.33432539"/>	z_a <input type="text" value="0.0181482"/>	p -value: <input type="text" value="0.00005507"/>
b <input type="text" value="0.244"/>	Aroian test: <input type="text" value="3.30072709"/>	z_b <input type="text" value="0.01833293"/>	p -value: <input type="text" value="0.00096435"/>
z_a <input type="text" value="0.044"/>	Goodman test: <input type="text" value="3.36897101"/>	z_b <input type="text" value="0.01796157"/>	p -value: <input type="text" value="0.00075449"/>
z_b <input type="text" value="0.059"/>	<input type="button" value="Reset all"/>	<input type="button" value="Calculate"/>	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

[Curriculum vitae](#)
[Selected publications](#)
[Supplemental material for publications](#)
[Online utilities](#)
[Mediation & moderation material](#)
[PSY-GS-8850: Advanced SEM](#)
[PSY-GS-8882: Multilevel Modeling](#)
[Vanderbilt Psychological Sciences](#)
[Vanderbilt Quantitative](#)

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 4

Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
dua sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4656/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Ike Astria

NIM : E2120024

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : KANTOR DPRD KOLAKA UTARA

Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR DPRD
KOLAKA UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA UTARA
SEKRETARIAT DPRD**

Sekretariat : Pusat Perkantoran Ponggiha Lasusua 93911

Lasusua, 10 Juli 2023

Nomor : 175/78 /Set.DPRD/2023

Lampiran : -

Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

K e p a d a

**Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Ichsan Gorontalo**

di –

T e m p a t

Berdasarkan Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Tanggal 20 Juni 2023, Nomor: 4656/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/VI/2023 Perihal Permohonan Izin Penelitian.

Maka berdasarkan surat tersebut kami selaku Pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Kolaka Utara menyetujui Permohonan Penelitian tersebut dalam rangka penyusunan Proposal Skripsi Mahasiswi Atas Nama **Ike Astria**.

Demikian surat ini kami buat untuk digunakan sebagai mestinya, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**SEKRETARIS DPRD
KABUPATEN KOLAKA UTARA**


Drs. TAHRIM HODI,MM
Pembina Utama Muda Gol. IV/c
Nip. 19660709 199412 1 004



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 062/SRP/FE-UNISAN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 092811690103
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Ike Astria
NIM : E2120024
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor DPRD Kolaka Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 21%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Mengetahui
Dekan

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 11 Juni 2024

Tim Verifikasi,


Nurhasmi, S.KM

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME AUTHOR
**FILE TURNITIN IKE ASTRIA 2024 (E2120
024).docx** IKE ASTRIA

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
14558 Words	93746 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
86 Pages	1.1MB

SUBMISSION DATE **REPORT DATE**
Jun 11, 2024 2:26 PM GMT+8 **Jun 11, 2024 2:27 PM GMT+8**

● 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
 - Crossref database
 - 2% Submitted Works database
 - 3% Publications database
 - Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
 - Cited material
 - Quoted material
 - Small Matches (Less then 30 words)