

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PURWOREJO**

Tesis



Diajukan oleh

S U T A R M I

NIM: 161503286

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PURWOREJO**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh
S U T A R M I
161503286

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
2018

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PURWOREJO

Oleh :

SUTARMI
NIM : 161503286

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Pada tanggal : 29 September 2018

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

I Wayan Nuka Lantara, M.Si, Ph.D.

Dra. Suci Utami, MM.

Dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Yogyakarta,

Mengetahui

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM. Ph.D.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 8 Juli 2018

S U T A R M I

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo” sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen ini dapat diselesaikan.

Selesainya Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, arahan dan motivasi dari dosen pembimbing, para dosen, serta semua pihak yang telah ikut membantu dan berpartisipasi selama proses penelitian dan penulisan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Pimpinan dan seluruh Dosen pada Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan tambahan wawasan dan bimbingannya.
2. Bupati Purworejo dan seluruh jajarannya yang sudah memberikan izin belajar untuk melanjutkan pendidikan.
3. Pimpinan dan rekan rekan PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo yang telah berpartisipasi dalam penulisan ini.
4. Bapak I Wayan Nuka Lantara, M.Si, Ph.D (Penguji 1), Bapak Dr. Endy Gunanto, MM (Pembimbing 1) dan Ibu Drs. Suci Utami W, MM (Pembimbing dan penguji II) yang telah membimbing dan memberi masukan dalam penulisan tesis ini.

5. Ibuku, Suami dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
6. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta angkatan 16.1 yang telah berjuang bersama-sama.
7. Rekan-rekan satu bimbingan tesis (Dwi Agung Nugraheni dan Tri Astuti Andayani) yang telah berjuang bersama sampai tesis ini selesai.
8. Rekan-rekan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo yang telah membantu menjadi responden bagi penelitian ini.
9. Rekan-rekan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo yang telah membantu dan memberikan support sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah memberikan bantuan, dukungan dan partisipasi dalam penulisan tesis ini.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna.

Akhirnya, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan

Purworejo, September 2018

Penulis

S U T A R M I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
INTISARI.....	xi
BAB I . PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II . LANDASAN TEORI.....	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Tinjauan Pustaka.....	9
B.1. Pengertian Motivasi Kerja	9
B.2. Pengertian Komitmen Organisasional	11
B.3. Pengertian Kinerja	14

B.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja	16
B.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja	16
B.6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja	17
C. Kerangka Penelitian	17
BAB III . METODE PENELITIAN	19
A. Rancangan/Desain Penelitian	19
B. Definisi Operasional	20
B.1. Definisi Operasional Variabel Motivasi Kerja (X1).....	20
B.2. Definisi Operasional Variabel Komitmen Organisasional (X1).....	21
B.3. Definisi Operasional Variabel Kinerja (Y).....	22
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
D. Instrumen Penelitian.....	24
E. Pengumpulan Data.....	24
F. Metode Analisis Data.....	25
F.1. Teknik Uji Analisis Data	26
F.1. 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	26
F.1. 2. Uji Hipotesis	28
BAB IV . HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	29
A.1. Diskripsi Responden	33
A.1. 1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	33
A.1. 2. Berdasarkan Umur Responden	34

A.1. 3. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	35
B. Analisis Uji Data	36
B.1. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
B.1.1. Analisis Uji Validitas	37
B.1.2. Analisis Uji Reliabilitas	39
B.1.3. Uji Asumsi Klasik	39
B.2. Uji Hipotesis.....	43
C. Pembahasan Analisis	46
C.1. Pembahasan Analisis uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
C.2. Pembahasan Uji Hipotesis	47
C.2.1. Pembahasan hasil uji koefisien determinasi(adjusted R square)..	48
C.2.2. Pembahasan hasil uji t.....	48
C.2.3. Pembahasan hasil uji F.....	50
BAB V . SIMPULAN DAN SARAN	51
A. Simpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Apel Pagi Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo tahun 2017	3
Tabel 4.1 Jumlah PNS berdasarkan tingkat Pendidikan	31
Tabel 4.2 Jumlah PNS berdasarkan Kelompok Umur	32
Tabel 4.3 Jumlah PNS berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel 4.4 berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	33
Tabel 4.5 berdasarkan Umur Responden	34
Tabel 4.6 berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1).....	36
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional (X2)	37
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y).....	38
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	41
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi	43
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	44
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	46

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1.1 Model Penelitian.....	17
GAMBAR 4.2 Hasil Pengujian Normalitas.....	40

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner.....	1
Data Resonden dan Hasil Pendapat Responden.	6
Hasil Olah Data dengan SPSS23.	11
Uji Validitas	11
Hasil Uji Reliabilitas.....	14
Uji Normalitas.....	14
Uji Multikolonieritas.....	15
Uji Linieritas	15
Uji Hipotesis.....	16
1. Uji Koefesien Determinasi.....	16
2. Uji t.....	16
3. Uji F.....	16

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Populasi penelitian 175 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, Sampel 50 orang responden dengan random sampling. Pengolahan data menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 1. Variabel Motivasi kerja dan Komitmen organisasional mampu menerangkan 71 % Variabel Kinerja, 2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. 3. Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. 4. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation and organizational commitment on the performance of Civil Servants in the Regional Secretariat of Purworejo Regency. The research population was 175 Civil Servants at the Regional Secretariat of Purworejo Regency, the respondents of this study were 50 people, sampling by simple random sampling, each member of the population had the same opportunity to be elected. Data processing uses statistical packages for social science 23. The test results show that 1. Variables of work motivation and organizational commitment are able to explain 71% performance variables, 2. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of civil servants at the Purworejo district secretariat. 3. Organizational Commitment has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Regional Secretariat of Purworejo Regency. 4. Work Motivation and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants in the Regional Secretariat of Purworejo Regency. Thus, this research is expected to contribute thought to the leadership of the Regional Secretariat of Purworejo Regency in policy making both now and in the future in order to improve employee performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna, (Tjutju,2008). Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. (Nawawi, H. Hadari, 2004).

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”, (Hasibuan 2005). Menurut Hariandja (2002), “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Mangkunegara (2005), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Dharma (1991), “Kinerja

adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Dalam organisasi kinerja diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja dan tujuan organisasi.

Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo sejumlah 175 orang. Jam Kerja Senin s.d Kamis pukul 07.30-16.00 wib, Jumat pukul 07.30-14.30. Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo pada saat sekarang ini belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan kurangnya komitmen organisasional pegawai.

Motivasi kerja yang masih kurang dapat diketahui diantaranya oleh minimnya sarana dan prasarana kerja, yang ditunjukkan antara lain yaitu rata rata bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo hanya ada 4 unit komputer dan 2 printer, padahal rata rata pegawai di tiap bagian ada 15 orang bahkan ada yang 24 orang, adanya rutinitas pekerjaan yang dihadapi sehari-hari seolah-olah pegawai mempunyai rekaman terhadap apa saja yang dikerjakan sehingga mendatangkan kebosanan dari 175 orang pegawai, ada 126 pegawai yang belum pernah pindah/mutasi, masih adanya pegawai yang kurang ketrampilannya (antara lain tidak bisa komputer, tidak menguasai tugas pokoknya) sehingga menjadi minder dan kurang percaya diri, tidak punya motivasi untuk berhasil.

Komitmen organisasional yang masih kurang dapat diketahui diantaranya oleh masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi

(pengamatan di lapangan pada saat apel pagi ditemui dari laporan para bagian selalu ada yang tidak ikut apel pagi berkisar 18 orang bahkan lebih), data kehadiran apel pagi, sebagaimana tabel 1.1 sebagai berikut berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Apel Pagi Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Rata rata Karyawan yang tidak apel pagi	Jumlah Rata rata Karyawan yang apel pagi
1	Januari	18	157
2	Pebruari	20	155
3	Maret	25	150
4	April	18	157
5	Mei	15	160
6	Juni	19	156
7	Juli	21	154
8	Agustus	17	158
9	September	18	157
10	Oktober	16	159
11	Nopember	15	160
12	Desember	19	156
	Rata rata/bulan	18,42	156,58

Selain tingkat kehadiran apel pagi kurangnya komitmen organisasional juga ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya seperti kerja santai pulang cepat sehingga apa yang ditugaskan tidak selesai sesuai dengan target, masih adanya pegawai yang kurang bisa mengikuti perubahan teknologi (tidak bisa email, tidak bisa mengoperasikan aplikasi yang berkaitan dengan sistem dan internet), adanya pegawai yang duduk duduk saja tanpa melakukan apapun pada saat jam kerja sampai-sampai pimpinan mengeluarkan instruksi untuk membuat rincian tugas harian bulanan dan

berkala yang dilakukan pegawai secara perorangan untuk mengetahui apa yang dilakukan setiap harinya dari para pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Steers, 1980). (Handoko, 2003), mengemukakan bahwa motivasi adalah “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. (Herzberg) menyatakan bahwa ada faktor-faktor tertentu di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja yang optimal. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak memuaskan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasional memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya

komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Wiener (1982) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi atau lembaga sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi atau lembaga tersebut. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi hubungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Porter dkk (1974), Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Allen dan Meyer (1993) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Dilihat dari uraian di atas tentang motivasi kerja dan komitmen organisasional, yang memiliki peranan penting bagi kinerja dipandang sebagai aspek penentu yang melatar belakangi hal tersebut, dalam arti bahwa keberhasilan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dimiliki. Terlebih jika dikaitkan dengan sangat strategisnya peranan sumber daya manusia

dibandingkan sumber-sumber daya lainnya, maka motivasi kerja dan komitmen organisasional yang meningkat diasumsikan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo pada umumnya.

Mengacu pada kondisi sebagaimana peneliti uraikan di atas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja, sehingga peneliti mengambil judul penelitian yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: masih belum optimalnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo yang disebabkan masih rendahnya motivasi kerja dan komitmen organisasional.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo?

3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam pengambilan kebijakan baik sekarang maupun yang akan datang dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti lain sebagai referensi kajian dalam penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian terdahulu

Okto Abrivianto, Bambang Swasto, Hamidah Nayati (2014). Melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan; Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N (2015), Melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Siti Mardilah (2017), Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen karyawan pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 sampel, yaitu seluruh karyawan Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian Siti Mardilah (2017) menyimpulkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pacitan kabupaten Pacitan, komitmen karyawan secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pacitan kabupaten Pacitan, Motivasi dan Komitmen karyawan secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pacitan kabupaten Pacitan.

B. Tinjauan Pustaka

B.1. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2002). Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan,

memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Martoyo, Susilo, 2000). Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, motivasi ditandai dengan munculnya rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Motivasi kerja dalam penelitian menggunakan dimensi Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor) yang dikutip dalam Stephen P Robbins Timothy A Judge Edisi 16. Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik.

1. Faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempat bekerja. Faktor ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang, tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ekstrinsik meliputi

gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

2. Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. Faktor intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Faktor intrinsik meliputi keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

B.2. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah merupakan suatu hubungan antara individu pegawai dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu, dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya, Minner (1997) dikutip dalam Siti Mardilah (2017)

mendefinisikan, “bahwa Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja”. Coopey dan Harley (1991) yang dikutip dalam Sarrah Apriliana Djamhur Hamid Moehammad Soe’oed Hakam (2013), menjelaskan bahwa, “Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi”. Bathaw dan Grant (1994) dalam Siti Mardilah (2017) menerangkan lebih lanjut, “Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

Komitmen organisasional dalam penelitian ini dengan dimensi teori dari Allen dan Meyer (1993) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Allen dan Meyer (1993) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan "Organisasi komitmen diidentifikasi tiga jenis komitmen; komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen sebagai keadaan psikologis “yang mencirikan hubungan karyawan dengan baik organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan melanjutkan dengan organisasi". Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan

bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dimensi Komitmen Menurut Allen dan Meyer (1993) bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu :

1. Komitmen afektif, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
2. Komitmen berkelanjutan, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.
3. Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

B.3. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Dharma (1991) “ Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Menurut Hariandja (2002) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Mangkunegara (2005) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan 2005). Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi teori kinerja Mangkunegara(2005), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2. Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan

kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif.

B.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Kinerja yang baik dapat diperoleh dari berbagai macam sebab, salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan penemuan Kiruja dan Mukur (2013), motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hubungan positif yang secara statistik ditunjukkan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan memperbaiki kinerja karyawan juga. Kinerja yang baik, menurut Kiruja dan Mukur (2013), tidak hanya bergantung pada keterampilan karyawan tetapi juga pada tingkat motivasi tiap individu. Sehingga dirumuskan H1 penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Purworejo;

B.5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Moncreif (2001) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Van Scooter (2000) dalam Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (2006), <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, disebutkan pula bahwa pekerja

yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Sehingga H2 untuk penelitian ini adalah terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Purworejo;

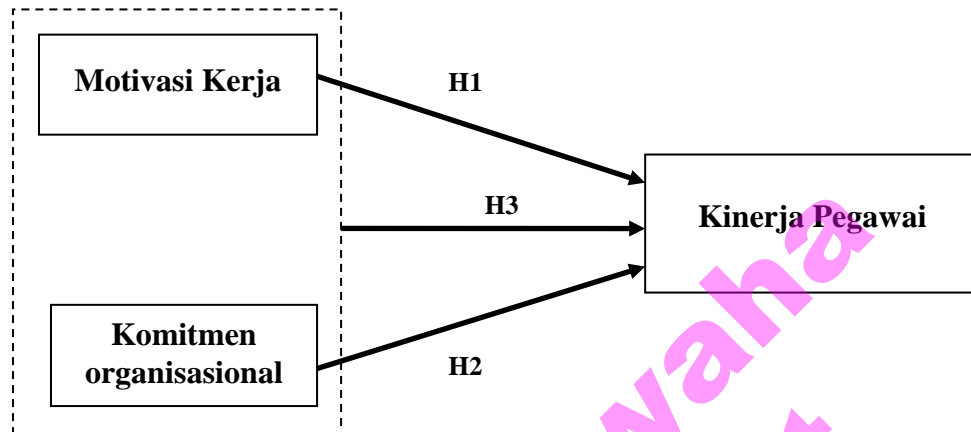
B.6. Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (1998), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu (personal factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. Pentingnya motivasi dan komitmen organisasional terhadap tujuan dan kebijakan organisasi adalah sebagai daya dorong dalam meningkatkan kinerja. Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Purworejo. Sehingga dirumuskan H3 penelitian ini adalah Terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama sama terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Purworejo.

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan dalam kerangka penelitian dengan model penelitian. Model penelitian ini sebagaimana Gambar 2.1. berikut.

Gambar 2.1. Model penelitian



STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2014), “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan secara jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan.

A. Rancangan / Desain Penelitian

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”. Desain penelitian ini untuk memperoleh informasi: (1) pengaruh motivasi kerja dengan kinerja, (2) pengaruh komitmen organisasional dengan kinerja, (3) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja. Penelitian dilakukan terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo di jalan Proklamasi No.2 Purworejo. Penelitian ini dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk mencermati

hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, khususnya pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan informasi ilmiah untuk membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis. Karena dengan informasi itu, peneliti sejenis akan mengetahui cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun dengan konsep yang sama. Untuk memberikan batasan yang jelas bagi pelaksanaan penelitian, dirumuskan definisi operasional variabel. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas Motivasi kerja (X1) dan Komitmen organisasional (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

B.1. Definisi operasional Variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar dari Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Dalam variabel ini peneliti menggunakan definisi operasional dari teori Frederick Herzberg (teori 2 faktor). Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan yaitu :

1. Motivasi intrinsik

Indikator motivasi intrinsik meliputi: (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Kemungkinan berkembang.

2. Motivasi ekstrinsik

Indikator motivasi ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Keamanan kerja, (3) Status, (4) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan.

B.2. Definisi operasional Variabel komitmen organisasional (X2)

Definisi operasional variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan teori Meyer & Allen (1993) yang merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Meyer & Allen (1993) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif merupakan bagian dari Komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Indikator Komitmen Afektif meliputi: (1).bahagia berkarir di organisasi, (2). keterikatan secara emosional, (3).Kesungguhan dalam bekerja.

2. **Komitmen berkelanjutan**

Komitmen berkelanjutan berarti Komitmen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Indikator Komitmen berkelanjutan meliputi: (1).jasa (2).Manfaat, (3).memiliki banyak keuntungan.

3. **Komitmen normatif**

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibanya untuk menjadi pegawai organisasi. Indikator Komitmen normatif meliputi: (1).prestasi (2).tidak meninggalkan organisasi karena masih memiliki kewajiban, (3).rasa memiliki organisasi yang kuat.

B.3. Definisi operasional Variabel kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005). Dalam penelitian ini Variabel kinerja (Y) menggunakan: Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) adalah sebagai berikut:

1. **Kinerja Individu**

Indikator kinerja individu yaitu: (1) rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas, (2) fokus kepada penyelesaian tugas walau tidak

ada atasan, (3) berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (4) berinisiatif menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan.

2. Lingkungan kerja organisasi,

Indikator Lingkungan kerja organisasi meliputi: (1) target kerja, (2) target waktu, (3) kerjasama, (4).Jadwal, (5) kritik dan saran terhadap hasil kerja

C. Populasi dan sampel penelitian

Populasi. Menurut Nazir (2003) Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas serta ciri ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo dengan jumlah 175 orang.

Sampel merupakan bagian dari yang dianggap dapat mewakili dari populasi. Sampel penelitian ini menggunakan *Simple Random sampling* (acak sederhana). Menurut Kerlinger (2006), *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Berdasarkan teori Roscoe (1975) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel diantaranya yaitu: ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian, dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 3

variable dengan menggunakan sampel 50 Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Alat yang dipakai sebagai pengambil data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang ditentukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014).

E. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara bagaimana dapat diperoleh data mengenai variabel tersebut, (Arikunto, 2013). Pengumpulan data dapat dimaknai juga sebagai kegiatan peneliti dalam upaya mengumpulkan sejumlah data lapangan yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian (untuk penelitian kualitatif), atau menguji hipotesis (untuk penelitian kuantitatif). Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 50 responden. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikembalikan ke peneliti. Kuesioner yang kembali kemudian dikelompokkan untuk menentukan kuesioner yang bisa diolah lebih lanjut.

Dalam Kuesioner penelitian ini terdapat alternatif jawaban yang pengukurannya dengan menggunakan skala ordinal (Skala likert). Skala likert atau *Likert scale* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pernyataan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 5 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihan tersebut adalah : Sangat setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Ragu (bobot 3), Tidak setuju (bobot 2), Sangat tidak setuju (bobot1).

F. Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari penelitian menjadi informasi yang nantinya dapat dipergunakan untuk mengambil kesimpulan. Ada 2 (dua) macam metode analisis yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu Analisis data secara Kualitatif dan Analisis data Secara Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis data secara kuantitatif. Analisis data secara Kuantitatif adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian dengan pendekatan analisis kuantitatif dan menggunakan alat statistik. Jika pendekatan analisis menggunakan alat statistik berarti analisis data dilakukan menurut dasar-dasar statistik.

F.1. Teknik Uji Analisis data

Teknik Uji Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis *regresi linier* berganda. Analisis *regresi linier* berganda adalah metode statistik yang berfungsi untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis *regresi linier* berganda karena dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas: motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) dan variabel terikat: kinerja (Y).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for the social science (SPSS). SPSS adalah paket perangkat lunak analisis statistik yang populer, yang berarti untuk Paket Statistik Ilmu Sosial. SPSS pertama kali dikembangkan pada tahun 1968 dan sejak itu telah digunakan secara luas dalam aplikasi riset industri dan universitas.

F.1.1 Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang menggunakan kuesioner agar valid dan reliabel dilakukan (1) Uji validitas dan (2) Uji reliabilitas.

(1) Uji validitas. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk

menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Syarat hasil uji validitas menurut Sugiyono (2014) jika Pearson Correlation $\geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.

(2) Uji reliabilitas. Menurut Sumadi Suryabrata (2004) reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam arti harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas menggunakan SPSS. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *cronbach alpha coefficient*. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut : Jika α atau r hitung: $0,8-1,0$ = Reliabilitas baik, $0,6-0,799$ = Reliabilitas diterima, kurang dari $0,6$ = Reliabilitas kurang baik.

Dengan demikian data dinyatakan reliabel apabila hasil r hitung minimum 0,6.

F.1.2. Uji Hipotesis

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis adalah suatu anggapan yang mungkin benar atau tidak mengenai satu populasi atau lebih yang perlu diuji kebenarannya. Dalam pengujian hipotesis mengenai harga sebuah parameter peneliti sejak semula sudah mempunyai dugaan tertentu, dan dalam penelitiannya dia ingin menguji secara empirik (berdasarkan data), apakah dugaannya bisa diterima atau harus ditolak. Pengujian hipotesis akan menggunakan SPSS uji determinan Adjusted R Square, uji t dan uji F, dimana Uji determinan Adjusted R Square untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menerangkan variabel terikat, uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan (total) terhadap variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kabupaten Purworejo adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang terletak di pesisir selatan Provinsi Jawa Tengah. Ibukota Kabupaten Purworejo berada di kota Purworejo (*kecamatan purworejo itu sendiri*). Kabupaten Purworejo berada di jalur utama lintas selatan Pulau Jawa. Kabupaten ini juga dilintasi jalur kereta api, dengan stasiun terbesarnya di Kutoarjo.

Kabupaten Purworejo terletak pada posisi 109^o 47'28" – 110^o 8'20" Bujur Timur dan 7^o 32' – 7^o 54' Lintang Selatan. Bagian selatan wilayah Kabupaten Purworejo merupakan dataran rendah. Bagian utara berupa pegunungan, bagian dari Pegunungan Serayu. Di perbatasan dengan DIY, membujur Pegunungan Menoreh. Luas Wilayah Kabupaten Purworejo memiliki luas 1.034,81752 km² dengan batas wilayah: Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Kebumen, Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Magelang dan Wonosobo, Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Kulonprogo (DIY), Sebelah selatan berbatasan dengan Samudra Indonesia.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Pemerintah kabupaten Purworejo berjumlah 42 OPD, yaitu: (1) Sekretariat Daerah Kab. Purworejo, (2) Sekretariat Dewan. (3) Inspektorat Daerah Kab. Purworejo,

(4)Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga, (5)Dinas Kesehatan, (6)Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang, (7)Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan, (8)Dinas Sosial dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, (9)Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan, (10)Dinas Lingkungan Hidup, (11)Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, (12)Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, (13)Dinas Perhubungan, (14)Dinas Komunikasi dan Informatika, (15)Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, (16)Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, (17)Dinas Koperasi, Usaha kecil, Menengah dan Perdagangan, (18)Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan dan Pelayananana Terpadu Satu Atap, (19)Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja, (20)Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, (21)Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, (22)Badan Kepegawaian Daerah, (23)Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, (24)Badan Penanggulangan Bencana Daerah, (25)Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik, (26)Rumah Sakit Umum Daerah, (27)Kecamatan Grabag, (28)Kecamatan Ngombol, (29)Kecamatan Purwodadi, (30)Kecamatan Bagelen, (31)Kecamatan Kaligesing, (32)Kecamatan Purworejo, (33)Kecamatan Banyuurip, (34)Kecamatan Bayan, (35)Kecamatan Kutoarjo, (36)Kecamatan Butuh, (37)Kecamatan Pituruh, (38)Kecamatan Kemiri, (39)Kecamatan Bruno, (40)Kecamatan Gebang, (41)Kecamatan Loano, (42)Kecamatan Bener.

Lokasi penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo beralamat Jln. Proklamasi No. 2 Purworejo, Kode Pos 54111 Telp. (0275) 321012, Faks. (0275) 321666. Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo dikepalai oleh Sekretaris Daerah. Terdiri dari 3 Asisten: (1) Asisten pemerintahan yang membawahi: Bagian Pemerintahan; Bagian Hukum, Bagian Organisasi dan Aparatur. (2) Asisten Ekonomi Pembangunan yang membawahi: Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Bagian Pembangunan, Bagian Perekonomian, (3) Asisten Administrasi dan Kesra yang membawahi: Bagian Umum, Bagian Humas Protokol, Bagian Kesra

Obyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Jumlah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo yang menjadi populasi penelitian 175 orang. Susunan populasi penelitian disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah PNS berdasarkan tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	Jumlah	Prosentase (%)
SD	2	1,14
SMP	13	7,43
SMA	52	29,71
DIII	21	12
D IV/ S I	65	37,14
S 2	22	12,58
Jumlah	175	100

Sumber data : Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, 2018

Berdasarkan tabel 4.1. diketahui bahwa populasi terbanyak pada tingkat pendidikan S1 sejumlah 65 orang (37,14%), kemudian pendidikan SMA sejumlah 52 orang (29,71), pendidikan S2 sejumlah 22 orang, pendidikan DIII sejumlah 21 orang, pendidikan SMP sejumlah 13 orang, dan populasi terkecil dengan pendidikan SD sejumlah 2 orang, jumlah total 175 orang.

Tabel 4.2
Jumlah PNS berdasarkan kelompok umur

Umur (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
20 - 30	13	7,44
31 - 40	40	22,86
41 - 50	61	34,85
51 - 60	61	34,85
Jumlah	175	100

Sumber data: Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, 2018

Berdasarkan tabel 4.2. diketahui bahwa populasi terbanyak pada kelompok umur 51-60 tahun jumlah 61 orang (34,85%) dan kelompok umur 41-50 tahun jumlah 61 orang (34,85%), kemudian pendidikan kelompok umur 31-40 tahun jumlah 40 orang (22,86%), kelompok umur 20-30 tahun jumlah 13 orang (7,44%), jumlah total 175 orang.

Tabel 4.3
PNS Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-Laki	108	61,71
Perempuan	67	38,29
Jumlah	175	100

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, 2018

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa populasi terbanyak berjenis kelamin laki-laki jumlah 108 orang (61,71%), kemudian berjenis kelamin perempuan jumlah 67 orang (38,29%) jumlah total 175 orang.

A.1. Diskripsi Responden

Dari populasi sejumlah 175 orang peneliti mengambil sampel sejumlah 50 orang dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* (acak sederhana), setiap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo mempunyai kesempatan yang sama untuk terambil. Dari hasil *random sampling* (acak sederhana) diperoleh data responden yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan responden, berdasarkan umur responden, dan berdasarkan jenis kelamin responden.

A.1.1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan responden diperoleh data yang tersaji dalam tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

PENDIDIKAN	Jumlah	Prosentase (%)
SMA	8	16
DIII	7	14
D IV/ S I	24	48
S 2	11	22
Jumlah	50	100

Sumber: SPSS23 data pendidikan responden

Dari tabel 4.4. diketahui bahwa sampel penelitian terbanyak pada tingkat pendidikan D IV/ S1 sejumlah 24 orang (48%), kemudian pendidikan S2 sejumlah 11 orang (22 %), pendidikan SMA sejumlah 8 orang (16%), dan populasi terkecil dengan pendidikan DIII sejumlah 7 orang (14%), jumlah 50 orang (100%).

A.1.2. Berdasarkan Umur Responden

Berdasarkan umur responden diperoleh data yang tersaji dalam tabel 4.5. sebagai berikut:

Tabel 4.5.

Berdasarkan Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Prosentase (%)
20 - 30	3	6,0
31 - 40	16	32,0
41 - 50	19	38,0
51 - 60	12	24,0
Jumlah	50	100

Sumber: SPSS23 data Umur responden

Dari tabel 4.5. diketahui bahwa responden penelitian terbanyak pada kelompok umur 41 - 50 tahun sejumlah 19 orang (38 %), kemudian kelompok umur 31 - 40 tahun sejumlah 16 orang (32 %), kelompok umur 51-60 tahun sejumlah 12 orang (24 %), kelompok umur 20 – 30 tahun sejumlah 3 orang, jumlah total 50 orang.

A.1.3. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin Responden diperoleh data yang tersaji dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6.

Berdasarkan Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
Laki-Laki	31	62
Perempuan	19	38
Jumlah	50	100

Sumber: SPSS23 data Jenis Kelamin responden

Dari tabel 4.4. diketahui bahwa sampel penelitian terbanyak pada jenis kelamin laki-laki sejumlah 31 orang (62%), kemudian jenis kelamin perempuan sejumlah 19 orang (38%), jumlah total 50 orang (100%).

Dari hasil random sampling yang telah diolah diperoleh data berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi D IV/S1 sejumlah 48%, berdasarkan kelompok umur tertinggi sejumlah 38%, kelompok umur 41-50 tahun, dan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sejumlah 62% , dimungkinkan motivasi kerja dan komitmen organisasional masih dapat ditingkatkan agar diperoleh kinerja yang optimal.

B. Analisis Uji Data

Data penelian ini diuji dengan menggunakan program Statistical Package for the social science 23 (SPSS23). Setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji Hipotesis hasilnya dianalisis.

B.1. Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

B.1.1. Analisis Uji Validitas

Analisis uji validitas meliputi : (1) Analisis uji validitas kuesioner Motivasi Kerja, (2) analisis uji validitas kuesioner Komitmen Organisasional dan (3) analisis uji validitas kuesioner Kinerja.

(1). Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hasil Uji validitas kuesioner Motivasi Kerja (X1) tersaji dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi kerja (X1)

No	Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Motivasi Kerja 1	0,706	Valid
2.	Motivasi Kerja 2	0,724	Valid
3.	Motivasi Kerja 3	0,713	Valid
4.	Motivasi Kerja 4	0,884	Valid
5.	Motivasi Kerja 5	0,762	Valid
6.	Motivasi Kerja 6	0,660	Valid
7.	Motivasi Kerja 7	0,757	Valid

Sumber data: SPSS23 Uji Validitas kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1) yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner variabel Motivasi Kerja (X1) pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa kuesioner variabel Motivasi Kerja 1 sampai dengan Motivasi Kerja 7 dengan nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3, sehingga kuesioner variabel Motivasi Kerja dinyatakan Valid dan layak digunakan untuk penelitian.

(2). Analisis Uji Validitas Kuesioner Variabel Komitmen organisasional (X2)

Hasil uji validitas kuesioner variabel Komitmen Organisasional (X2) tersaji dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas kuesioner variabel Komitmen Organisasional (X2)

No	Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional 1	0,685	Valid
2.	Komitmen Organisasional 2	0,764	Valid
3.	Komitmen Organisasional 3	0,661	Valid
4.	Komitmen Organisasional 4	0,689	Valid
5.	Komitmen Organisasional 5	0,705	Valid
6.	Komitmen Organisasional 6	0,724	Valid
7.	Komitmen Organisasional 7	0,705	Valid
8.	Komitmen Organisasional 8	0,629	Valid
9.	Komitmen Organisasional 9	0,406	Valid

Sumber data: SPSS23 Uji Validitas kuesioner variabel Komitmen Organisasional yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner variabel Komitmen Organisasional (X2) pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa kuesioner variabel Komitmen Organisasional 1 sampai dengan Komitmen Organisasional 9 dengan nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 sehingga

kuesioner variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

(3). Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji validitas kuesioner variabel Kinerja (Y) tersaji dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner variabel Kinerja (Y)

No	Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kinerja 1	0,671	Valid
2.	Kinerja 2	0,429	Valid
3.	Kinerja 3	0,572	Valid
4.	Kinerja 4	0,565	Valid
5.	Kinerja 5	0,604	Valid
6.	Kinerja 6	0,536	Valid
7.	Kinerja 7	0,680	Valid
8.	Kinerja 8	0,608	Valid
9.	Kinerja 9	0,422	Valid

Sumber data: SPSS23 Uji Validitas kuesioner Variabel Kinerja yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner Kinerja (Y) pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa kuesioner variabel Kinerja 1 sampai dengan kuesioner variabel Kinerja 9 dengan nilai *Pearson Corelation* lebih dari 0,3 sehingga kuesioner variabel Kinerja dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

B.1.1.2. Analisis Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja tersaji dalam tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4,10

Hasil analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1. Motivasi Kerja (X1)	0,863	Reliabel
2. Komitmen Organisasional (X2)	0,838	Reliabel
3. Kinerja (Y)	0,729	Reliabel

Sumber data : SPSS23 Uji Reliabilitas yang diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing masing variabel berada diatas 0,6.

B.1.3. Uji Asumsi Klasik

Sebagai prasyarat uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yaitu :

(1) Uji Normalitas, (2) Uji Linieritas dan (3) uji multikolonieritas.

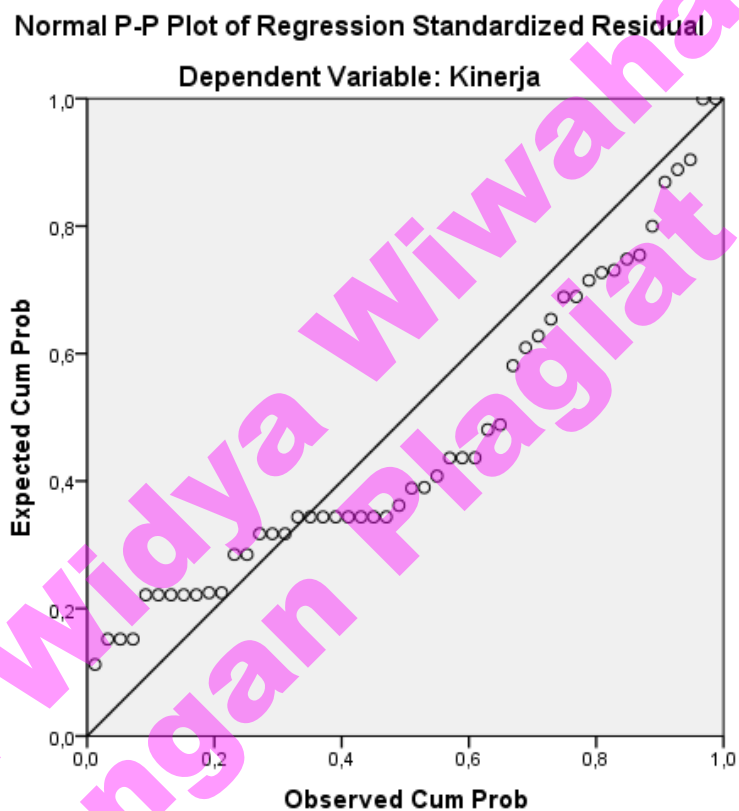
(1) Analisis Uji Normalitas

Normalitas sebaran data merupakan syarat untuk menentukan jenis statistik yang digunakan dalam analisa selanjutnya. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Sujarweni

(2014). Hasil Uji Normalitas dengan bantuan SPSS23 disajikan dalam gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil uji Normalitas



Sumber data : SPSS23 Hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat garis diagonal dalam grafik ini menggambarkan keadaan ideal dari data yang mengikuti distribusi normal. Titik titik berada sangat dekat dengan garis bahkan ada yang menempel pada garis serta mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

(2) Analisis Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linear biasa digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Deviation From Linearity pada SPSS menunjukkan seberapa jauh model kita menyimpang dari model linier. Kalau hasilnya tidak signifikan ($p > 0,05$) maka model kita dapat dikatakan linier. Hasil uji linieritas tersaji dalam tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji linieritas

		F	sig	Keterangan
Kinerja dengan Motivasi Kerja	Linearity	14,636	0,000	Memenuhi asumsi linier
	Deviation from Linearity	1,970	0,083	Memenuhi asumsi linier
Kinerja dengan Komitmen Organisasional	Linearity	117,898	0,000	Memenuhi asumsi linier
	Deviation from Linearity	1,503	0,533	Memenuhi asumsi linier

Sumber data : SPSS23 hasil uji linieritas yang diolah

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa: (1) Nilai F Linearity variabel Motivasi Kerja $F = 14,636 > F$ tabel=3,20 ; $sig = 0,000 < 0,05$ dan F Deviation From Linearity variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja sebesar $F = 1,970 < F$ tabel=3,20; $sig = 0,083 > 0,05$; (2) Nilai F Linearity Komitmen Organisasional dengan Kinerja sebesar $F = 117,898 > F$ tabel=3,20 ; $sig = 0,00 < 0,05$

dan dan F Deviation From Linearity Komitmen Organisasional F hitung = 1,503 < F tabel=3,20 ; sig=0,165 > 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier dalam arti terdapat hubungan linier variabel Motivasi kerja dengan kinerja, dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja.

(3) Analisis Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam sebuah model regresi. Interkorelasi itu dapat dilihat dengan nilai *Tolerance* dan *VIF*. Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Setelah dilakukan uji Multikolonieritas diperoleh hasil dalam tabel 4.12 dan sebagai berikut.

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas

	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Motivasi Kerja	,892	1,121	terbebas dari Multikolonieritas.
Komitmen Organisasional	,892	1,121	terbebas dari Multikolonieritas

Variabel Dependen :Kinerja

Sumber data : SPSS23 hasil uji Multikolonieritas yang diolah

Berdasarkan uji multikolonieritas sebagaimana tabel 4.12 diperoleh nilai VIF =1,121 kurang dari 10 dan nilai toleransi=0,891 lebih dari 0,01 yang berarti hasil pengujian terbebas dari Multikolonieritas.

B.2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang dilakukan yaitu (1)Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), (2) Uji F, dan (3) Uji t.

(1). Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *RSquare*. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Penelitian ini menggunakan Regresi linier berganda sehingga menggunakan *Adjusted R Square*.

Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,850 ^a	,723	,711	,17856	,723	61,398	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : spss23 uji determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) Motivasi kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja sebagaimana tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,711(71%). Hal ini berarti Motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat menerangkan 71% kinerja, sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel yang lain.

(2). Uji t

Uji t untuk mengetahui apakah pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t tersaji pada tabel 4. 14 sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,886	,181		4,881	,000
	Motivasi Kerja	,138	,053	,210	2,589	,013
	Komitmen Organisasional	,575	,062	,758	9,327	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: SPSS23 Uji t

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana tabel 4.14 dapat diketahui hasil pengujian sebagai berikut :

1. Hasil pengujian (H1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung motivasi kerja sebesar 2,589 > t tabel 2,01174 dan Nilai sig 0,013 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 diterima. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Hasil pengujian (H2) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja.

Dari hasil analisis diperoleh t hitung Komitmen Organisasional sebesar 9,327 > t tabel 2,01174. Nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima. Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

(3). Uji F.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adalah Motivasi kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja(H3). Berdasarkan uji F dengan SPSS23 dengan hasil sebagaimana tabel 4. 15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,915	2	1,958	61,398	,000 ^b
	Residual	1,498	47	,032		
	Total	5,414	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja

Sumber : spss23 uji F

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 61,398 lebih besar dari F tabel = 3.20 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H3 diterima, variabel Motivasi Kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja dan sebaliknya.

C. Pembahasan Analisis

Pembahasan analisis dijabarkan ke dalam dua bentuk pembahasan yaitu: pembahasan analisis uji validitas dan reliabilitas serta pembahasan uji hipotesis.

C.1. Pembahasan Analisis uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas terhadap masing masing Variabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan kuesioner yang diberikan Valid, hal ini

ditunjukkan dengan nilai Pearson of Correlation dengan hasil uji validitas diatas 0,3. sehingga seluruh kuesioner variabel dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Hasil uji Reliabilitas terhadap variabel Motivasi kerja, variabel Komitmen organisasional dan variabel Kinerja menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena hasilnya diatas 0,6. Dengan demikian seluruh kuesioner mewakili fenomena riil/nyata sehingga layak digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan hasil analisis uji Validitas dan Reliabilitas, dapat disampaikan bahwa masing masing variabel yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja, variabel Komitmen Organisasional dan variabel Kinerja telah memenuhi kriteria untuk dianalisis lebih lanjut.

C.2. Pembahasan Uji Hipotesis

Pembahasan Uji Hipotesis dilakukan dengan menjabarkan dari masing masing uji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Uji hipotesis yang dilakukan yaitu : (1) Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). (2) Uji F, dan (3) Uji t.

C.2.1. Pembahasan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) Motivasi kerja dan Komitmen organisasional terhadap Kinerja menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,711 (71%) hal ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja dan Komitmen organisasional mampu menerangkan 71 % Variabel Kinerja, sisanya sebesar 29 % diterangkan oleh variabel lain.

C.2.2. Pembahasan hasil uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dalam penelitian ini yaitu : (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (H1) dan (2) Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja (H2).

1. Pembahasan hasil uji Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (H1)

Dari hasil analisis uji H1 dapat disampaikan bahwa H1 diterima dan didukung. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat

Daerah Kabupaten Purworejo. Dengan demikian Apabila Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo tinggi, Maka Kinerja pegawai menjadi Optimal. Oleh Karena itu diperlukan upaya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penemuan Kiruja dan Mukur (2013), motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hubungan positif yang secara statistik ditunjukkan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan memperbaiki kinerja karyawan juga. Kinerja yang baik, menurut Kiruja dan Mukur (2013), tidak hanya bergantung pada keterampilan karyawan tetapi juga pada tingkat motivasi tiap individu.

2. Pembahasan hasil uji Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja (H2).

Dari hasil analisis uji H2 dapat disampaikan bahwa H2 diterima dan didukung. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Apabila Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah tinggi, maka kinerjanya akan optimal. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo agar dapat dicapai kinerja yang optimal.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Moncreif (2001) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Van Scooter (2000) dalam Jurnal Studi Manajemen & Organisasi (2006), <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja.

C.2.3. Pembahasan hasil uji F

Dari hasil uji F dapat disampaikan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Apabila Motivasi kerja dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat daerah tinggi maka kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo menjadi Optimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Armstrong dan Baron (1998), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu (personal factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain. Pentingnya motivasi dan komitmen organisasional terhadap tujuan dan kebijakan organisasi adalah sebagai daya dorong dalam meningkatkan kinerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, maka hipotesis 1 (H1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo adalah terbukti.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, maka hipotesis 2 (H2) yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo adalah terbukti.
3. Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, maka Hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo adalah terbukti.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dengan ini disampaikan hal hal sebagai berikut :

1. Diperlukan upaya Pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan mengedepankan empati, penghargaan pada prestasi karyawan, pengembangan pegawai yang jelas, penambahan sarana prasarana kerja agar memadai, adanya refresing agar mengurangi kejenuhan dan kebosanan pegawai (dengan kegiatan piknik/out bond dll), memberikan penambahan ketrampilan kepada pegawai (Diklat, Bimtek, pelatihan dll), diperlukan agar diperoleh Kinerja yang optimal.
2. Diperlukan upaya pimpinan untuk peningkatan komitmen organisasional melalui pemberian sosialisasi dengan materi yang berisi tentang peningkatan komitmen organisasional bagi pegawai dengan memberikan pemahaman dan penanaman nilai nilai komitmen organisasional kepada pegawai agar pegawai terdorong untuk berbuat sesuatu agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
3. Diperlukan upaya pimpinan untuk peningkatan motivasi kerja dan upaya peningkatan komitmen organisasional secara bersama sama dengan memberikan diklat, bimtek peningkatan kompetensi pegawai yang didalamnya diberikan juga materi tentang peningkatan komitmen organisasional sehingga diperoleh pegawai yang dan Kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M dan Baron, A. (1998), *Performance Management – The New Realities*, London: Institute of Personnel and Development..
- Arikunto, S. (2013), *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktek, Edisi Revisi Kelima*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Abrivianto, swasto, dan Utami (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)”.*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 7 (2), (diakses 8 Juli 2018)
- Allen, Meyer (1993). “*Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization*”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Apriliana Sarrah, Hamid D dan Soe’oed M (2013) ”Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 1 No. 1 April 2013 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id (diakses 8 Juli 2018)
- Dharma, Agus, (1991), *Manajemen Prestasi*. Jakarta: Rajawali Press
- Enggar, Swasto Bambang dan Gunawan “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 21 No. 1 April 2015 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, (diakses 8 Juli 2018)
- Ghozali, Imam. (2009) “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“, Semarang: UNDIP
- Gusriyanto Furqon (2012), <https://furqon95.wordpress.com/2012/08/10/teori-teori-motivasi/> Teori Motivasi (Teori dua faktor), (diakses 8 Juli 2018)
- Handoko T Hani (2003), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta
- Hariandja (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta : Grasindo,
- Hasibuan, Malayu S.P (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Hidayat Anwar, (<https://www.statistikian.com/2018/02/pengertian-simple-random-sampling.html>) (diakses pada 8 Juli 2018)

<https://media.neliti.com/media/publications/78924-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-org.pdf> jurnal Administrasi bisnis (JAB)I Vol 7 No.2 Januari 2014 *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id* (diakses pada 6 Juli 2018)

<https://www.herugan.com/tutorial-spss-lengkap-dengan-contoh-cara-olah-data-kuesioner> (diakses pada 12 Agustus 2018)

<http://www.spssstatistik.com/uji-validitas-dan-reliabilitas-dengan-spss/> (diakses pada 13 Agustus 2018)

<https://junaidichaniago.wordpress.com> (diakses pada 13 Agustus 2018)

<https://www.statistikian.com/2013/01/uji-f-dan-uji-t.html> (diakses pada 13 Agustus 2018)

http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/widhiarso_2010_-_uji_linieritas_hubungan.pdf (diakses pada 13 Agustus 2018)

Jurnal studi manajemen & organisasi (2006), (online) <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo> (diakses pada 7 Juli 2018)

Jehoshaphat T B & Steven S Analisis Hubungan Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Swiss-Belinn Tunjungan Surabaya, (online) <https://media.neliti.com/media/publications/84137-ID-analisis-hubungan-motivasi-intrinsik-dan.pdf> (diakses pada 6 Juli 2018)

Kerlinger (2006), *Asas-asas Penelitian Behaviour, Edisi 3, Cetakan 7*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Kho Dickson, <https://teknikelektronika.com/pengertian-skala-likert-likert-scale-menggunakan-skala-likert/> Pengertian Skala Likert (Likert Scale) dan Menggunakannya (online) (diakses 8 Juli 2018)

Kiruja & Mukur (2013), *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Technical Training Institutions In Kenya Level. International Journal of Advances in Management and Economics*, (Online), (dakses 8 Juli 2018)

Mangkunegara. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Mardilah Siti (2017), “Pengaruh Motivasi dan Komitmen karyawan pada kinerja karyawan Kantor Kecamatan Pacitan Kabupaten Pacitan”, tidak dipublikasikan.
- Martoyo, Susilo (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: PT BPFE-Yogyakarta
- Minner, John B. (1997), *Industrial and Organizational Psychology*, Mc. Graw Hill : International Edition
- Moncrief, W.C, et.al, (2001). “*The Role Satisfaction With Territory Design on The Motivation. Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople*”. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Nawawi, Hadari (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta. : Gajah Mada University Press
- Allen & Meyer.(1997), *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Nazir,M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulin, P.V (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*, *Journal of Applied Psychology*.
- Priyatno Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media.
- Roscoe dikutip dari Uma Sekaran. (2006), *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sardiman (2007), *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Bandung: Rajawali Pers,
- Sekaran, Uma. 2000, *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Setya Hendra R(2017) <https://statmat.id/ukuran-sampel-penelitian/> (diakses 14 Juli 2018)
- Steers (1980), Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Stephen P. Robbins Terj. (edisi 16) “*Perilaku Organisasi*” teori motivasi Hertzberg Teori 2 faktor , Jakarta: Salemba empat.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tjtju,(2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi, dan Isu Penelitian*; Cetakan Pertama Bandung: Alfabeta.
- Wulandari Eni (2017), https://www.academia.edu/33088477/MAKALAH_POPULASI_DAN_SAMPEL_PENELITIAN, Nazir (2003) populasi penelitian (diakses 7 Juli 2018)
- Wiener, Y. (1982), *Commitment in Organization: A Normative View*. *Academy of Management Journal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.10, No.1, (diakses 7 Juli 2018).

STIE Widya Winanda
Jangan Plagiat