



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN KONAWA**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION ON  
PERFORMANCE OF EDUCATION AND CULTURE SERVICES  
KONAWA DISTRICT*

**Tauwi<sup>1</sup>, Masyaili<sup>2</sup>, Tasman Suropto Haris<sup>3</sup>**

Universitas Lakidende

Email: tauwi.unilaki@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe yang berjumlah 58 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

**ABSTRACT**

*This study aims to determine "The influence of motivation and organizational commitment on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Konawe Regency. The population in this study were all civil servants at the Office of Education and Culture of Konawe Regency, amounting to 58 people. The determination of the sample in this study was carried out by census, meaning that the entire population was sampled. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that motivation and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Motivation partially has a positive and significant effect on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Office of Education and Culture of Konawe Regency.*

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Permasalahan sumber daya manusia telah menjadi perhatian banyak pihak dalam upaya pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan organisasi, yaitu sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Sebagai salah satu pelaksana kegiatan organisasi, pimpinan organisasi perlu melakukan upaya-upaya secara berkelanjutan

dalam peningkatan kinerja pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai yang direncanakan dengan baik dan seksama diharapkan mampu merubah secara positif tentang sikap dan perilaku pegawai yang diharapkan dapat merefleksikan loyalitas, tanggung jawab dan kedisiplinan para pegawai.



Setiap organisasi tentu menginginkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Proses peningkatan kinerja organisasi, pemimpin organisasi sebaiknya mempunyai program pengelolaan pengembangan SDM melalui perencanaan yang baik untuk mendorong kinerja setiap pegawai melalui upaya peningkatan motivasi dalam bekerja, peningkatan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi pengembangan organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam organisasi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi organisasi, serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi karena adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai merupakan hal yang banyak mempengaruhi mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan

dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam pemberian gaji, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang puas atau lebih dalam pekerjaannya, membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai terlebih bagi organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai, agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka organisasi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Motivasi adalah kekuatan dan arahan atas tindakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai arahan tertentu. Motivasi merupakan cerminan atas kerja keras, komitmen dan lainnya seperti budaya dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan dalam melakukan suatu



kegiatan atau pekerjaan yang didasari beberapa faktor dan arahan tertentu.

Komitmen organisasi digolongkan atas tambahan kekuatan yang bersifat relative pada suatu organisasi yang dimiliki, yang hasilnya didapat dari penyebaran nilai dan minat. Komitmen organisasi adalah konsep multidimensi yang menggambarkan pegawainya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan multidimensi yang terkarakteristik oleh rasa emosional yang didapatkan dari hasil pemberian nilai dan ketertarikan yang menggambarkan seorang pegawai.

Komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen organisasi merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap efektivitas suatu pekerja.

*Research gap* pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai, kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Sarah Apriliana, dkk (2013) yang menemukan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Malang. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2015) menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Sutanto (2013) yang menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indra Jaya Banjarmasin.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Sebuah organisasi agar mampu bertahan hidup dan mempunyai prospek yang cerah di masa depan, harus mampu mengidentifikasi, menyeleksi, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai berkualitas yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik (Wahyudi, 2004).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) menyatakan kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain meliputi: kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002). Sedangkan menurut Hariandja (2002), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Waldman seperti yang dikutip oleh Koesmono (2005) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam suatu organisasi.

Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan. Sedangkan kinerja itu sendiri adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Dari beberapa pendapat mengenai kinerja dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Motivasi**

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006). Menurut Handoko (2003) mendefinisikan bahwa motivasi adalah keadaan yang ada dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu. Teori ini tentang motivasi menggunakan kebutuhan individu untuk menjelaskan perilaku dan sikap para karyawan dalam bekerja (Schermerhorn, 1997).

### **1. Teori Hierarki Kebutuhan**

Sofyandi dan Garniwa (2007) mengatakan bahwa teori yang paling terkenal tentang motivasi adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Ia menghipotesa bahwa setiap orang melekat suatu hierarki kebutuhan yang terdiri dari:

#### **a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)**

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki manusia yang paling besar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### **b. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)**

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan haru tuannya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

#### **c. Kebutuhan sosial (*Social need*)**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman sudah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.



- d. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*  
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi seperti perwujudan diri mulai mengembalikan perilaku seseorang. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow ini bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi member motivasi.

Apabila seseorang memuaskan bahwa ia menerima uang yang cukup untuk pekerjaan dari organisasi tempat ia bekerja, maka uang tidak mempunyai daya intensitasnya lagi. Jadi bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti

menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempunyai perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

## 2. Teori X dan Y

Douglas McGregor dalam Sofyandi dan Garniwa (2007) mengemukakan dua macam pandangan yang berbeda tentang manusia, yang pertama pada dasarnya negative, disebut teori X, dan yang satu lagi pada dasarnya positif, disebut teori Y.

## 3. Teori Motivasi-Higiene

Herzberg dalam Siagian (2004) yang terkenal dengan teori dua factor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu factor pemeliharaan dan factor yang memotivasi orang. Factor pemeliharaan merupakan kondisi ekstrinsik dari pegawai yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan motivator merupakan faktor yang menggerakkan tingkat motivasi.

## 4. Teori ERG

Alderfer dalam Siagian (2004) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. Keberadaan (*Existence*)
- b. Keterkaitan (*Relatedness*) dan
- c. Pertumbuhan (*Growth*)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terlambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha



untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

#### 5. Teori Tiga Kebutuhan

Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2004) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setia orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

#### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Robbins, (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat

memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen organisasi sebagai predictor kinerja seseorang merupakan predictor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Blau dan Boel (dalam Budiard, 2004) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Sopiah (2008) sendiri mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota

Steers dan Porter (dalam Djati, 2003) mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telaah komitmen organisasi yaitu:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.



- b. Adanya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu penelitian**

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2022, pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.
2. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Netral	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

### **Teknik Pengukuran dan Analisis Data**

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS vbersi 20*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model pengujian melalui regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe baik secara simultan maupun secara parsial.

### **Hasil Uji Statistik F**

Uji statistik atau *Analisis of Variance* (ANOVA) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Nilai F dalam tabel ANOVA juga untuk melihat apakah model yang digunakan sudah tepat atau tidak.



Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
- b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh

signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Adapun hasil Uji F (uji Simultan) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.194	2	.597	4.519	.040 <sup>b</sup>
	Residual	13.030	55	.237		
	Total	14.224	57			

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), X2\_KOMITMEN\_ORGANISASI, X1\_MOTIVASI

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas yang diperoleh dari output pengolahan data komputerisasi menggunakan program SPSS V.24 sehingga diperoleh nilai *fhitung* sebesar 4,519 lebih besar dari *ftabel* sebesar 2,736 ( $4,519 > 2,736$ ) dengan signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,040 < 0,05$ ) artinya adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

### Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel-variabel independen (motivasi dan

komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai)

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Adapun hasil pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:





Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.651	.354		10.317	.000
	X1_MOTIVASI	2.107	.086	.863	4.823	.022
	X2_KOMITMEN_ORGANISASI	3.145	.092	.708	4.818	.012

a. Dependent Variable: Y\_KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :  $Y = 3,651 + 2,107X_1 + 3,145X_2$

Persamaan regresi linear berganda tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 3,651 artinya jika variabel motivasi dan komitmen organisasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe sebesar 3,651, atau jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe tidak ada perubahan.
2. Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 2,107 artinya apabila variabel bebas motivasi sama dengan nol maka variabel kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe sebesar 2,107 atau jika ada pengaruh variabel bebas motivasi X1 sebesar 2,107 maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe tidak ada perubahan.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 3,145 artinya apabila variabel bebas komitmen organisasi sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Konawe sebesar 3,145 atau jika ada pengaruh variabel bebas komitmen organisasi X2 sebesar 3,145 maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe tidak ada perubahan.

Dari hasil pengujian regresi diperoleh bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe adalah variabel motivasi dengan nilai Beta sebesar 0,863, hal ini disebabkan karena dengan adanya motivasi yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Selanjutnya Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat arah signifikansi setiap variabel independen (motivasi dan komitmen organisasi) Gozhali (2005:85) menjelaskan dasar pengambilan keputusan dari Uji t adalah dengan cara membandingkan nilai *thitung* dengan nilai *ttabel*. Diketahui bahwa sampel penelitian ini adalah sebanyak 58 orang responden diperoleh *ttabel* dengan taraf signifikansi 95 % yaitu 1,999 sehingga hasil uji parsial dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai



Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.14 diatas diperoleh *thitung* sebesar 4,823 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,999, dimana ( $4,823 > 1,999$ ) dengan taraf signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 dimana ( $0,022 < 0,05$ ). Hasil ini menerangkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

- b. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai  
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai *thitung* sebesar 4,818 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,999,

dimana ( $4,818 > 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dimana ( $0,012 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas (motivasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Hasil analisa koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Koefesisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 <sup>a</sup>	.839	.851	.48674

a. Predictors: (Constant), X2\_KOMITMEN\_ORGANISASI, X1\_MOTIVASI

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diperoleh Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,851. Hal ini berarti bahwa 85,1 % variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 14,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel Motivasi (X1) terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) diperoleh nilai *thitung* sebesar 4,823 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,999, dimana ( $4,823 < 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dimana ( $0,022 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Motivasi yang dipersepsikan merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan



tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi seorang pegawai maka akan semakin baik pula kreatifitas dan produktivitas kerja dalam meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin kurang motivasi seorang pegawai maka akan semakin kurang pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito *et.al* (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagus Kisworo (2012) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah”. Dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah

## **Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikansi variabel komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *t*hitung sebesar 4,818 lebih besar dari *t*tabel sebesar 1,999, dimana ( $4,818 > 1,999$ ). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari  $\alpha$

0,05, dimana ( $0,012 < 0,05$ ). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Komitmen organisasi yang dipersepsikan sebagai suatu kondisi psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen seorang pegawai terhadap orgtanisasinya maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin buruk komitmennya maka akan semakin buruk pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan jumlah pengaruh 51,9%.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zubair 2015, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT.



*Bank Aceh*”. Hasil penelitian yaitu Budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat operasional PT. Bank Aceh.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasi seorang pegawai, akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. Artinya semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015.” *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*”. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Budiar, et al. *Pengaruh Variabel Demografi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Industri Rokok Kretek di Propinsi Jawa Timur)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, No.2, Agustus 2004
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Dewi, Mulyatim dan Ahsan. 2015. “*Kinerja IPCLN dalam Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Rumah Sakit: Peran Pelatihan, Motivasi Kerja dan Supervisi*”. Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya Malang, ISSN: 1693-5241
- Fahmi, Irham. 2012. “*Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*”. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Musriha dan Sutopo. 2014. “*Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.United Indo Surabaya Nissan Jemursari*”. Jurnal Manajemen, ISSN: 2407-8239
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.



- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Istijanto. 2010. *“Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi”*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ithriyah, S., & Nurmalia, N. (2021). Relationship Between Students’ Reading Habit and Their Vocabulary Knowledge . *Ethical Lingua: Journal of Language Teaching and Literature*, 8(1), 144-149. Retrieved from <https://ethicallingua.org/25409190/article/view/269>
- Ithriyah, S. (2018). Effectiveness of ABA Therapy for Children with Special Needs of Autism: A Study of Psycholinguistics View. *Ethical Lingua: Journal of Language Teaching and Literature*, 5(2), 149-158. <https://doi.org/10.30605/ethicallingua.v5i2.887>
- Ivancevich John, Robert dan Michael. 2006. *“Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi ketujuh”*. Erlangga
- Jaclyen Tielung (2013), pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado, Skripsi, Universitas Samratulangi
- Jonathan, Greis dan Imelda. 2014. *“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo”*. Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi, ISSN: 2303-1174
- Kaswan. 2013. *“Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM”*. Bandung: Alfabeta
- Lodjo, Fernando Stefanus. 2013. *“Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja”*. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, ISSN 2303-1174
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhidin Sambas Ali & Maman Abdurahman. 2007. *“Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Program SPSS”*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Noe, Raymond A. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia; Mencapai Keunggulan Bersaing”*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrianegara, M Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Press, 2013
- Panggabean, Mutiara. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2007. *“Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)”*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. *“Perilaku Organisasi, Edisi 12”*. Jakarta: Salemba 4
- Rosa, Hendri. 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak”*. Jurnal Apresiasi Ekonomi, ISSN: 2337-3997
- Sahanggamu, Patricia & Silvya L. Mandey. 2014. *“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”*.



- Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, ISSN 2303-1174
- Simanjuntak, P. 2011. *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja”*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *“Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suhartini, Eka. *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2014.
- Uno Hamzah B. & Nina Lamatenggo. 2012. *“Teori Kinerja dan Pengukurannya”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai & Ella Jauvani Sagala. 2010. *“EDISI KEDUA Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktek”*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. 2012. *”Manajemen Kinerja Edisi Ketiga”*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2014. *“Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulkifli 2015, *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Catatan Sipil Kota Sabang)”*. Skripsi Universitas Syiah Kuala, Aceh.
- Zubair 2015, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh”*. Skripsi Universitas Syiah Kuala, Aceh.