

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH :

SULAIMAN ZAZULI

NPM : 135210364

PROGAM STUDI MANAJEMEN-S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PRGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KOTA PEKANBARU**

Abstrak

Oleh :

Sulaiman Zazuli

Tujuan dari peneltian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru berjumlah 142 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan *purosive sampling* dan terpilih sebanyak 33 orang menjadi sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dan diperoleh persamaan $Y = 3,917 + 0,707X_1 + 0,551X_2$. Koefesien variabel motivasi dan komitmen organisasional bernilai positif, hal ini dapat diartikan setiap terjadi kenaikan motivasi dan komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil Uji F menunjukkan nilai *sig.* $< 0,05$ artinya motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefesien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai koefesien yang diperoleh sebesar 0,691, artinya 69,1% kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru di pengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasional dan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Analisis Regresi Linier Berganda, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai, Motivasi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	
 BAB IPENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	10
2.1.3 Kinerja Pegawai	12
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.5 Indikator Kinerja Pegawai.....	14
2.1.6 Motivasi Kerja.....	15
2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.1.8 Indikator dalam Motivasi	18
2.1.9 Jenis-Jenis Motivasi	20
2.1.10 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.1.11 Komitmen Organisasional.....	22
2.1.12 Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25

2.3	Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.3.2	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai .	29
2.4	Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Penelitian.....	32
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3	Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Metode Analisis Data	34
3.6.1	Statistik Deskriptif.....	35
3.6.2	Uji Kualitas Data.....	35
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	36
3.6.4	Uji Hipotesis.....	38
3.6.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	39

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1	Sejarah Singkat Pembentukan.....	40
4.2	Tugas Dan Fungsi.....	49
4.2.1	Tugas	49
4.3.1	Fungsi	49
4.3	Visi dan Misi	41
4.3.1	Visi	41
4.3.2	Misi.....	42
4.4	Struktur Organisasi.....	42

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	44
5.2	Identitas Responden	44
5.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
5.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	45

5.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
5.3	Hasil Uji Kualitas Data	47
5.3.1	Hasil Uji Validitas.....	47
5.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	48
5.4	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	49
5.4.1	Kebijakan dan Administrasi	50
5.4.2	Supervisi	51
5.4.3	Hubungan Antar Pegawai.....	52
5.4.4	Kondisi Kerja	53
5.4.5	Gaji	54
5.5	Analisis Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	57
5.5.1	Ikatan Emosional.....	57
5.5.2	Kebutuhan	58
5.5.3	Kewajiban.....	59
5.6	Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	62
5.6.1	Orientasi Pelayanan.....	63
5.6.2	Integritas.....	64
5.6.3	Komitmen.....	65
5.6.4	Disiplin	66
5.6.5	Kerjasama.....	67
5.6.6	Kepemimpinan	69
5.7	Uji Asumsi Klasik	72
5.7.1	Uji Normalitas Data.....	72
5.7.2	Uji Multikolinearitas	73
5.7.3	Uji Autokorelasi	74
5.7.4	Uji Heterokedastisitas.....	75
5.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
5.9	Uji Partial (Uji t).....	77
5.9.1	Hipotesis 1 Pengaruh Motibasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	77
5.9.2	Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap	

Kinerja Pegawai	78
5.10 Uji Simultan F	78
5.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
5.12 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
5.12.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	80
5.12.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	81
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	83
6.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Berdasarkan Bidang Pekerjaan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	33
Tabel 5.1 Identitas Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas Data.....	48
Tabel 5.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 5.6 Jawaban Responden Terhadap Kebijakan dan Administrasi Pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	50
Tabel 5.7 Jawaban Resonden Terhadap Atasan Memberikan Wewenang Berdasarkan Kemampuan Pegawai.....	51
Tabel 5.8 Jawaban Responden Terhadap Hubungan Kerja Antar Pegawai Baik dan Tidak Kaku pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	52
Tabel 5.9 Jawaban Responden Tentang Kondisi Kerja Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	53
Tabel 5.10 Jawaban Responden Terhadap Gaji yang Diterima Sesuai dengan Standar yang Berlaku pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	54
Tabel 5.11 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	55
Tabel 5.12 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Merasa Senang Menghabiskan Waktu untuk Bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	57
Tabel 5.13 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkewajiban	

	untuk Tetap Bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	59
Tabel 5.14	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pegawai Harus Memberikan Kontribusi pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	60
Tabel 5.15	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasional Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	61
Tabel 5.16	Jawaban Responden Pegawai Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan dengan Teliti dan Rapi pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	63
Tabel 5.17	Jawaban Responden Pegawai Selalu Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan dan Instruksi yang Diberikan.....	64
Tabel 5.18	Jawaban Responden Tentang Pernyataan Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Meskipun Ada Keperluan Pribadi yang Mendesak.....	65
Tabel 5.19	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Selalu Mentaati Jam Masuk, Istirahat dan Pulang pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	66
Tabel 5.20	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Menjalin Hubungan Baik dengan Setiap Unit Kerja di dalam Organisasi	68
Tabel 5.21	Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mampu Membuat Keputusan Terkait Permasalahan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	69
Tabel 5.22	Rekapitulasi Tanggapan Resonden Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru	70
Tabel 5.23	Hasil Uji Normalitas Data.....	72
Tabel 5.24	Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 5.25	Hasil Uji Autokorelasi	74
Tabel 5.26	Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas</i>	75
Tabel 5.27	Hasil Analisis Regresi.....	76
Tabel 5.28	Uji Parsial (Uji t).....	77

Tabel 5.29 Uji Simltan F.....	79
Tabel 5.30 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	79



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Rekapitulasi Tanggapan Responden
Lampiran 3	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Perhitungan Statistik SPSS Regresi Sederhana.....
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian.....
Lampiran 7	Biodata penulis.....



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Instansi pemerintahan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola dan mengungkapkan kinerja pegawainya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat *performance* dari pegawai itu sendiri. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja lebih keras dan komitmen organisasional yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Suwardi, 2011).

Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pada dasarnya terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi intern dan ekstern. Motivasi intern dipengaruhi oleh keinginan - keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstern yaitu berasal dari luar termasuk masalah-masalah hubungan kerja, gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, serta masalah-masalah isi pekerjaan, penghargaan, promosi, dan tanggung jawab (Runtuwene, 2015).

Sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Kebanyakan dari mereka hanya berkumpul diluar kantor dan membicarakan tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan tidak efisiennya kerja organisasi. Lingkungan kerja di dalam kantor pun kurang memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja. Ruang kerja yang digunakan oleh pegawai untuk menjalankan tugas kesehariannya sangat padat dengan banyaknya meja yang berhimpitan satu sama lainnya sehingga ruang gerak pun terbatas ditambah dengan pencahayaan dalam ruang kerja yang kurang terang. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal - hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah komitmen organisasional (Respatiningsih dan Frans, 2015). Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaannya, sebab pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan memberikan suatu status bagi individu. Keterikatan kerja yang erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki. Dimana komitmen organisasional merupakan *predictor turnover* yang cukup reliabel, pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja serta produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan (Suwardi, 2011).

Penelitian ini dilakukan dengan menggali persepsi pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor ini terdiri dari motivasi dan komitmen organisasional. Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru sebagai pusat pemerintahan di Kota Pekanbaru mempunyai peranan yang cukup strategis dalam memberikan

pelayanan baik kepada masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui jumlah pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru berdasarkan bidang maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru
Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1	Bagian Umum	33
2	Bagian Administrasi Infrastruktur	4
3	Bagian Organisasi	9
4	Bagian Pemerintah dan Pemerintahan dan Otonomi Daerah	11
5	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	19
6	Bagian Tata Usaha Pimpinan	15
7	Bagian Pemberdayaan Masyarakat TrantiBum dan Linmas	8
8	Bagian Humas dan Protokol	12
9	Bagian Kesejahteraan Rakyat	7
10	Bagian Admistrasi Pembangunan	7
11	Bagian Hukum	7
12	Bagian Administrasi Perekonomian	10
	Jumlah	142

Sumber : Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah pegawai permasing – masing bidang bagian pada tahun 2018 sebanyak 142 orang pegawai. Diharapkan dengan pembagian pegawai terstruktur pada Sekretariat Daerah maka mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya, terutama fungsi pelayanan. Dengan demikian, efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru perlu ditingkatkan, yaitu dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin. Hal ini didasarkan atas kondisi nyata yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, terutama

kinerja aparatur pelaksanaanya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi, dengan mendasarkan pada asumsi dan karakteristik penelitian di Setda Kota Pekanbaru, maka kami dapat melihat, merasakan dan menangkap adanya gejala menarik untuk dikaji: bagaimana motivasi dan komitmen terhadap organisasi mempengaruhi kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Pentingnya pengembangan sumberdaya manusia dalam organisasi publik merupakan hal yang sudah tidak dapat ditawar-tawar lagi, disamping sumberdaya lainnya berupa peralatan, mesin dan teknologi, dalam pencapaian tujuannya. Pegawai dalam bekerja sehari-hari pasti akan mengharapkan sebuah motivasi dari organisasi tempat mereka berkeja. Motivasi yang rendah cenderung akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru harus memperhatikan hal ini, karena motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru masih sangat kurang, maka perlu peningkatan motivasi kepada seluruh pegawai. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok.

Satu hal lagi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru menurun adalah pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasional. Ini dapat dilihat meningkatnya kelambanan kerja, masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, tingginya absensi karyawan, banyak pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja. Sehubungan dengan hal tersebut Kantor Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya perlu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional sehingga dapat lebih memberikan dukungan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Permasalahan diatas tentunya masih merupakan dugaan sementara yang perlu dikaji lebih jauh lagi melalui suatu penelitian ilmiah, pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai apakah salah satu faktor yang dominan, atau hanyalah segelintir faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini yang perlu untuk dikaji lebih lanjut, sehingga pertanyaan tersebut dapat dijawab dengan signifikan hasil dan kebenarannya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kota Pekanbaru?
2. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.
2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan hasil dan manfaat bagi semua pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai bahan dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen pemerintahan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam menjalankan organisasi publik.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian yang sama ataupun kelanjutan dari penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti menguraikan secara ringkas isi masing-masing BAB dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Merupakan bab pendahuluan yang berisikan antara lain latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Pada bab ini menguraikan mengenai teori-teori yang relevan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menggambarkan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel. jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Berisikan tentang sejarah singkat berdirinya Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru struktur organisasi serta aktifitas organisasi.

BAB V : Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, peneliti kemukakan beberapa saran sebagai pertimbangan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang terpenting disamping konsentrasi-konsentrasi lainnya. Manajemen banyak diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan seorang saja, melainkan dilakukan lebih dari seorang. Edwin B. Flippo dalam Nurmansyah (2011:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B Flippo dalam Nurmansyah (2011:10) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, menyusun organisasi berarti merancang struktur berbagai hubungan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini mengusahakan agar orang mau bekerjasama dengan efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajerial yang berhubungan dengan pengaturan kegiatan agar sesuai rencana yang telah disusun sebelumnya.

5. Pengadann (*Procurement*)

Fungsi operasional yang pertama MSDM adalah usaha dalam memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang dibutuhkan dalam mencapai sasaran organisasi.

6. Pengembangan (*Training and Development*)

Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pelatihan dan pengembangan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang layak dan memadai kepada tenaga kerja sesuai dengan sumbangannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

8. Integrasi (*Integration*)

Integrasi ini menyangkut penyesuaian kepentingan perorangan dengan kepentingan organasasi dan masyarakat.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

10. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pemutusan hubungan kerja dengan persyaratan yang telah ditentukan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

Kinerja individual mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Gibson dalam Isrorina (2009) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner dalam Dhermawan, 2012). Selain itu, Bernardin dan Russel menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu dan proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat (*public service*), mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era otonomi daerah, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Menurut

Minner dalam Suwardi (2011), kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kerjasama, kepribadian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif, produktifitas juga sangat perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen organisasi. Kerjasama antar pegawai yang ada di organisasi tersebut dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, baik kerjasama antara atasan dan bawahan maupun kerjasama antar bawahan.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Selain itu terdapat batasan mengenai kinerja yakni dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara efektif dan misi organisasi tercapai.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatan yang diembannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu seorang pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi seorang pegawai terbentuk dari sikapnya dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Suwardi(2011) Kinerja pegawai merupakan tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Supaya proses kinerja berjalan dengan lancar ada beberapa indikator yang harus dijalani, yaitu sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang, dan atau golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

5. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Penilaian kinerja digunakan untuk melihat *performance* dari pegawai itu sendiri. Yang menjadi indikator penilaian kinerja adalah uraian kerja. Bila pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan maka dapat dikatakan berhasil dan begitu juga sebaliknya apabila pelaksanaan pekerjaan di bawah uraian pekerjaan yang telah ditentukan maka pekerjaan itu kurang berhasil.

2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Luthans, 2011:160). Bentuk motivasi ini yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar.

Hardi (2012) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan menurut Hamzah (2009) motivasi adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga berbuat sesuatu.

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Menurut Nawawi dalam Dhermawan (2012), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah (Hardi, 2012) :

1. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga khususnya suami merupakan salah satu faktor pendorong (*reinforcing factors*) yang dapat mempengaruhi perilaku istri dalam berperilaku. Dukungan suami dalam upaya pencegahan kanker serviks, merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.

2. Lingkungan

Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetiakawanan yang tinggi.

3. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Murti (2013) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan. Pada teori ini, Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.

4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.8 Dimensi dan Indikator dalam Motivasi

Menurut Suwardi (2011), yang menjadi indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing pimpinan yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadiladilnya.

2. *Quality supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau pimpinan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

- a. *Technical skill* (Kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
 - b. *Human skill* (kecakapan konsektual) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
 - c. *Conseptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.
4. *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui

kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing pimpinan mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para pimpinan harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran

2.1.9 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006:150) yaitu:

1. Motivasi positif, yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada bawahannya yang memiliki prestasi baik. Dengan motivasi positif yang diberikan semangat kerja karyawan akan meningkat.

2. Motivasi negatif, yaitu manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaan kurang baik atau memiliki prestasi kerja rendah. Dengan menerapkan motivasi ini kinerja karyawan meningkat hanya dalam waktu jangka pendek, namun dalam waktu jangka panjang akan memunculkan akibat yang kurang baik.

2.1.10 Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang untuk menimbulkan keinginan dan kemauannya dalam melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006 : 73)

Sedangkan tujuan motivasi menurut Hasibuan (2001:146) adalah:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Tindakan motivasi akan dapat berhasil dilakukan jika tujuannya jelas dan dapat disadari oleh karyawan serta sesuai dengan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu setiap orang yang ingin memberikan motivasi terlebih dahulu harus mengenal dan benar-benar memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian seseorang yang akan diberikan motivasi.

2.1.11 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada (Suwardi, 2011). Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi; rela berusaha mencapai tujuan organisasi; dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Meyer, Allen & Gellatly (Suwardi, 2011) mengidentifikasi komitmen organisasional dalam tiga kajian yaitu : Komitmen sebagai *attachment* untuk organisasi; Komitmen dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan; Komitmen sebagai suatu *obligation* untuk menetap di dalam organisasi. Dimana memandang komitmen organisasional sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaannya, sebab pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan memberikan suatu status bagi individu. Konsep tentang komitmen organisasional, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pada pegawai yang diharapkan ada pada diri pegawai tersebut. Keterikatan kerja yang erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki. Sehingga komitmen kerja sebagai kekuatan relative dan identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi kerja. Suatu telaah dari Mowdey

menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan predictor turnover yang cukup reliabel, pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja serta produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Respatiningsih, 2015).

2.1.12 Meningkatkan Komitmen Organisasi

Manajemen menghadapi situasi paradoks disatu sisi fokus ada kerja tim, pemberdayaan dan organisai yang lebih datar hanya meningkatkan motivasi karyawan yang hanya memiliki komitmen, disisi lain kondisi lingkungan mengurangi komitmen karyawan. Dessler memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui (Indrastuti, 2012):

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membentuk aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengomunikasikan misis karyawan. Memperjelas misi dan ideologi, berkahrisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur untuk menyampaikan keluhan yang komrehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim serta berkumpul bersama.
5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, serta menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2.1.13 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Respatiningsih (2015) ada beberapa indikator yang membuat tercapainya komitmen organisasi yaitu, sebagai berikut:

1. Ikatan emosional, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional
2. Kebutuhan, munculnya apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain.
3. Kewajiban, timbul dari nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh para akademisi. Diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Suwardi (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Pati	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Komitmen Organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerjanya akan lebih optimal. b. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasinya terhadap kondisi ini adalah bahwa seseorang yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Tetapi sebaliknya tidak puas dengan pekerjaannya, akan memilih sikap negatif terhadap pekerjaannya. c. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan <i>predictor turnover</i> yang cukup reliable. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih

				tahan bekerja, produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja menjadi optimal.
2	Harry Murti (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan Keinginan dan kebutuhan terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. b. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan

				pegawai yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya.
3	Ida Respatiningsih (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pematang	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Motivasi - Kapabilitas - Kepuasan Kerja 	<p>a. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu.</p> <p>b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.</p> <p>c. Kapabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kapabilitas memberikan andil yang cukup besar bersama-sama dengan</p>

				<p>usaha dan ketrampilan untuk kinerja seseorang.</p> <p>d. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai.</p>
--	--	--	--	---

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja mencakup kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Informasi penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pimpinan untuk mengelola kinerja pegawainya dan mengungkapkan kinerja bawahannya sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk melihat *performance* dari pegawai itu sendiri. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan antara lain dipengaruhi oleh adanya motivasi dari pegawai untuk bersedia bekerja

lebih keras dan komitmen organisasional yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Murti (2013) yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Morrison memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih (2015) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada. Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan atau nilai organisasi, rela berusaha mencapai tujuan organisasi; dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi.

Mitchel memandang komitmen organisasional sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan individu sangat memikirkan pekerjaannya, sebab pekerjaan memberikan kepuasan hidup dan memberikan suatu status bagi individu. Konsep tentang komitmen organisasional, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas pada pegawai yang diharapkan ada pada diri pegawai tersebut. Keterikatan kerja yang erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimiliki.

Mowdey mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relative dan identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi kerja. Suatu telaah dari Mowdey menunjukkan bahwa komitmen kerja merupakan predictor turnover yang cukup reliabel, pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja serta produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu

juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi (2011) dan Respatiningsih (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggriani (2014) menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Suwardi (2011) dan Respatiningsih (2015)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “ diduga motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kota pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dengan pertimbangan bahwa Organisasi Perangkat Daerah tersebut terdapat banyak pegawai yang diserap. Menurut Sugiyono (2012:3), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengatasi masalah.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012:11). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 142 orang. Sedangkan sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel atas dasar pertimbangan tertentu. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 33 orang.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independent dalam hal ini adalah Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2).
2. Variabel dependent dalam hal ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian dapat dilihat pada:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kinerja pegawai merupakan tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaannya yang dilakukannya (Suwardi, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. ketepatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientasi pelayanan - Integritas - Komitmen - Disiplin - Kerjasama 	Ordinal
2	Motivasi adalah dorongan yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Luthans, 2011: 160).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha 2. Tujuan organisasi 3. Kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan dan administrasi - Supervisi - Hubungan antar pribadi - Kondisi kerja - Gaji 	Ordinal
3	Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi (Respatiningsih, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afektif 2. Normative 3. Continuence 	<ul style="list-style-type: none"> - Ikatan emosional - Kebutuhan - Kewajiban 	Ordinal

Sumber: Disusun untuk kepentingan penelitian

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, responden tersebut yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari OPD yang telah disusun. Seperti sejarah dan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data adalah :

1. Kuesioner
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.
2. Wawancara
Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan *Software SPSS for Windows Versi 21*. Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:	Y	= Kinerja Pegawai
	a	= Konstanta
	X ₁	= Motivasi
	X ₂	= Komitmen Organisasional
	b ₁ ,b ₂	= Koefisien Regresi
	e	= Faktor Pengganggu

Hipotesis bisa diterima jika hasil regresi menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$). Hipotesis ditolak jika hasil regresi menunjukkan hasil signifikansi di atas 0,05 ($p > 0,05$).

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif terdiri dari demografi responden dan variabel penelitian. Statistik deskriptif demografi responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian. Data demografi tersebut antara lain : jenis kelamin, masa kerja, umur dan tingkat pendidikan. Sedangkan statistik deskriptif variabel penelitian digunakan untuk memberikan gambaran mengenai deskripsi variabel penelitian yang disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi memaparkan rata-rata (*mean*) dan standar deviasi.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/ Pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan ketentuan :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/ pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka skor butir pernyataan/ pertanyaan kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur sesuatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan nilai *cronbach* alpha di atas 0,6 (Ghozali, 2013).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode analisis regresi dalam pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus diuji apakah model tersebut memenuhi asumsi klasik atau tidak. Pengujian asumsi klasik yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:75).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-smirnov. Kriteria pengujian satu sampel menggunakan pengujian satu sisi yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikan tertentu, yaitu :

- a. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal.

- b. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan atau tidak korelasi diantara variabel independent. Jika terjadi korelasi antar variabel independent maka akan ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Suatu model regresi yang baik harus tidak menimbulkan masalah multikolinearitas. Untuk itu diperlukan uji multikolinearitas terhadap setiap variabel bebas yaitu dengan :

- a. Melihat angka *Collinearity statistics* yang ditunjukkan oleh nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF > 5$ maka variabel bebas yang ada memiliki masalah multikolinearitas.
- b. Melihat nilai tolerance pada output penilaian multikolinearitas yang baik menunjukkan nilai yang $> 0,1$ akan memberikan kenyataan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari kesalahan residual melalui satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser.

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Prayitno, 2012:127).

1. Uji parsial (Uji t)

Uji Statistik t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari t_{tabel} dengan $df = N-2$, taraf nyata 5% dapat dengan menggunakan tabel statistik (Ghozali, 2013). Nilai t_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan t tabel. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

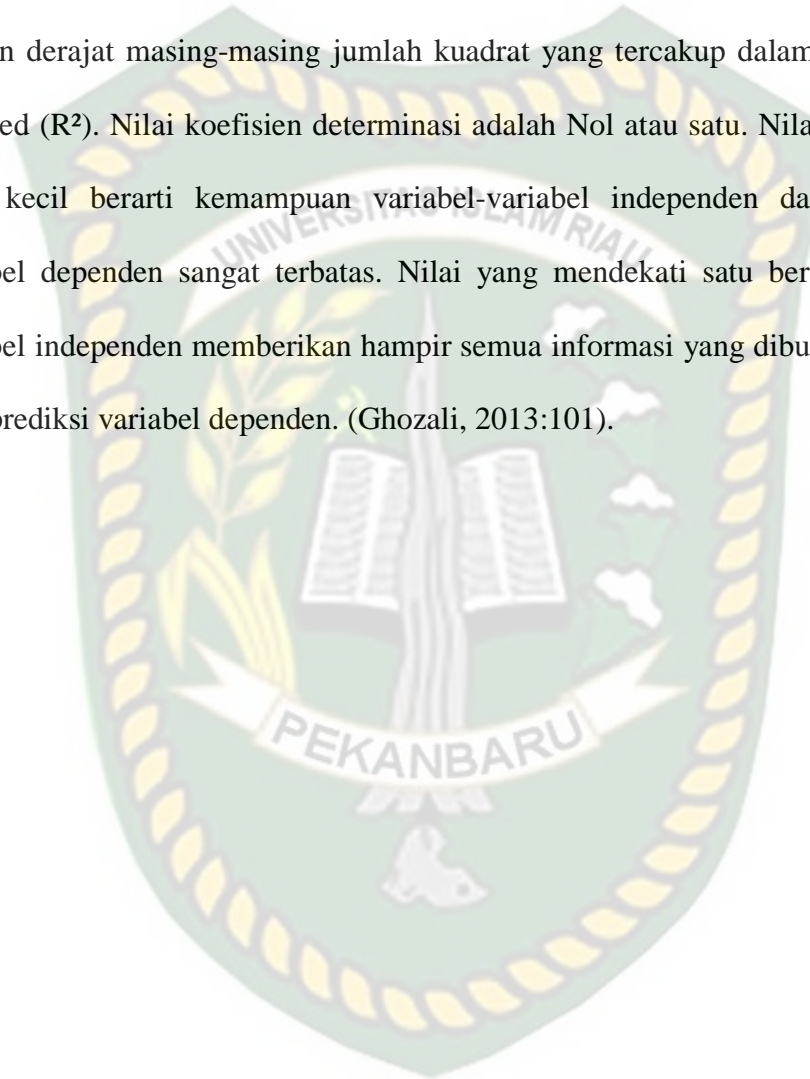
Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersamaan (simultan) mempengaruhi terhadap variabel dependen, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Dengan pengujian sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} < \alpha$ (5% atau 0,05). Berarti bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} > \alpha$ (5% atau 0,05). Berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat. Adjusted R^2 berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan adjusted (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah Nol atau satu. Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam variansi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2013:101).



BAB IV

GAMBARAN UMUM

SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU

4.1 Sejarah Singkat Pembentukan

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang komunikasi dan informatika, bidang statistic serta bidang persandian. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dasar pembentukan Dinas Komuniasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru adalah Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

4.2 Tugas Dan Fungsi

4.2.1 Tugas :

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Komunikasi dan Informatika, bidang Statistik serta bidang Persandian yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan lainnya.

4.2.2 Fungsi :

Adapun fungsi Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan di bidang Sekretariat, Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraann e-Government dan Layanan Komunikasi dan Informatika.
2. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang Sekretariat, Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraann e-Government dan Layanan Komunikasi dan Informatika.
3. Penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan criteria penyelenggaraan di bidang Sekretariat, Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraann e-Government dan Layanan Komunikasi dan Informatika.
4. Penyiapan bahan pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidan Sekretariat, Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraann e-Government dan Layanan Komunikasi dan Informatika.
5. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang Sekretariat, Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik, Penyelenggaraann e-Government dan Layanan Komunikasi dan Informatika.
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3 Visi dan Misi

4.3.1 Visi

Adaun visi yang akan dicapai oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian yaitu *“terwujudnya pengelolaan dan pelayanan komunikasi dan informasi yang prima melalui penyelenggaraan teknologi dan informatika yang kompeten”*

4.3.2 Misi

Misi yang akan diterapkan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dalam mencapai visi yaitu:

1. Meningkatkan akses informasi kepada masyarakat.
2. Meningkatkan peran serta media massa dan masyarakat dalam pembangunan.
3. Mengembangkan media teknologi informasi dalam rangka menunjang pertumbuhan ekonomi dan pelestarian budaya.
4. Meningkatkan pemberdayaan teknologi informasi, dalam rangka pelayanan publik.
5. Mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi guna menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja.
6. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

4.4 Struktur Organisasi

Susunan organisasi Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kota Pekanbaru terdiri atas:

1. Kepala Dinas

2. Sekretaris Informasi dan Komunikasi Publik, Bidang Pengelolaan dan Infrastruktur E-Government, Bidang Layanan E-Govermen
3. Bidang Statistik dan Bidang Persandian, Unit Pelaksana Teknis

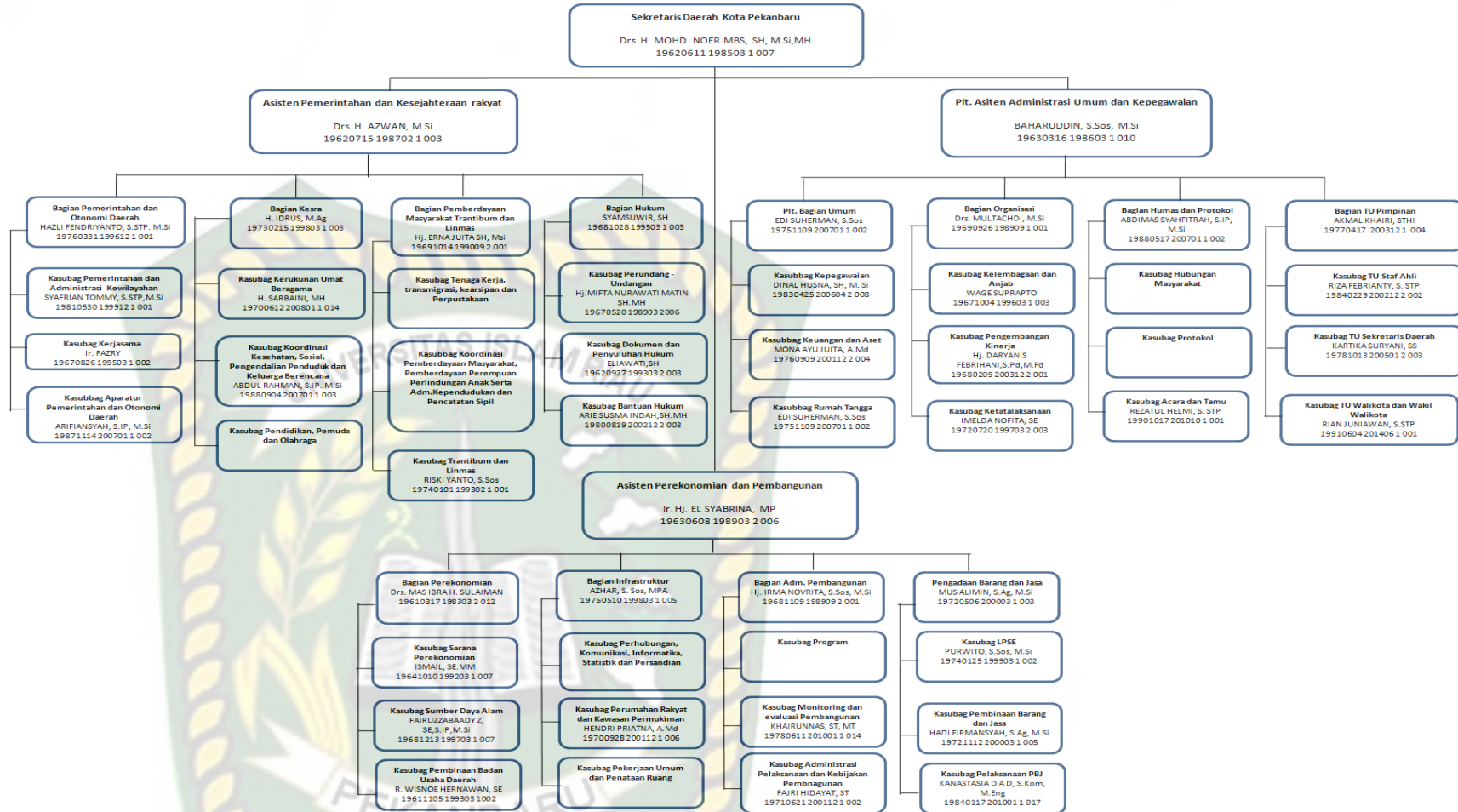
Struktur organisasi Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 142 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel atas dasar pertimbangan tertentu. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai bagian umum pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang berjumlah 33 orang. Total kuesioner yang layak diolah adalah 33 set kuesioner (100%) dan tidak terdapat kuesioner yang tidak layak diolah.

5.2 Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini dilihat dari beberapa karakteristik, yaitu identitas responden berdasarkan jenis kelamin, identitas responden berdasarkan usia, identitas responden berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan

5.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam suatu organisasi jenis kelamin merupakan faktor penting dalam penentuan pekerjaan yang akan diberikan, jenis kelamin juga dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang.

Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat diuraikan pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Identitas Resonden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Resonden	Persentase (%)
Laki-Laki	20	60,61%
Perempuan	13	39,39%
Jumlah	33	100%

(Sumber : Skretariat Daerah Kota Pekanbaru, 2019)

Berdasarkan Tabel 5.1 jumlah responden laki-laki sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 60,61% dan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang dengan persentase 39,39%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru didominasi oleh pegawai pria. Hal ini dikarenakan didalam proses perekrutan pegawai, Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru lebih banyak membutuhkan pegawai pria dibandingkan dengan pegawai wanita, sebab pegawai pria dianggap lebih mampu menguasai pekerjaan dan lebih produktif dalam bekerja.

5.2.2 Identitas Resonden Berdasarkan Usia

Usia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini usia responden yang merupakan karyawan di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2
Identitas Resonden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Resonden	Persentase (%)
25 – 35 Tahun	14	42,42%
36 – 45 Tahun	13	39,39%
46 – 55 Tahun	6	18,18%
Jumlah	33	100%

(Sumber : Skretariat Daerah Kota Pekanbaru, 2019)

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui jumlah responden yang masuk dalam kategori 25-35 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar

42,42%, jumlah responden dengan rentan usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 39,39% dan jumlah responden dengan tingkatan usia 46-55 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 18,18%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru secara garis besar berada pada usia ideal dan produktif. Pada usia ini diharapkan pegawai dapat bekerja dengan semangat untuk mengejar prestasi dan mengembangkan potensi individu sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

5.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang menjadi acuan dalam menentukan kemampuan dan wawasan yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Adapun identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
S2	1	3,03%
S1	24	72,73%
D3	4	12,12%
SMA	4	12,12%
Jumlah	33	100%

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa terdapat 1 orang atau sebesar 3,03% pegawai memiliki tingkat pendidikan S1, 24 orang responden atau sebesar 72,73% dengan tingkat pendidikan S1, sebanyak 4 orang pegawai atau sebesar 12,12% memiliki tingkat pendidikan D3, dan sisainya yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 12,12% pegawai merupakan tamatan SMA.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa responden terbesar berada pada jenjang pendidikan S1. Semakin tinggi pendidikan seseorang diharapkan semakin

tinggi pula pengetahuan dan wawasan yang dimiliki. Selain itu penempatan pegawai harus didasari dengan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diembannya agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan optimal.

5.3 Hasil Uji Kualitas Data

5.3.1 Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui kevaliditasan instrumen penelitian, yaitu butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:22). Semakin tinggi validitas suatu tes, maka semakin akurat penggunaan kuisisioner tersebut.

Uji validitas dilakukan kepada sebanyak 33 orang responden yang merupakan pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru. Jumlah item pernyataan yang diuji yaitu untuk variabel motivasi (X1) sebanyak 5 pernyataan, variabel komitmen organisasi (X2) sebanyak 3 pernyataan dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 6 item pernyataan,

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment*. Item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3.

Berikut merupakan hasil uji validitas data variabel kinerja pegawai, motivasi dan komitmen organisasional:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,464	Valid
	KP2	0,422	Valid
	KP3	0,496	Valid
	KP4	0,588	Valid
	KP5	0,443	Valid
	KP6	0,466	Valid
Motivasi (X ₁)	MT1	0,516	Valid
	MT2	0,546	Valid
	MT3	0,590	Valid
	MT4	0,773	Valid
	MT5	0,586	Valid
Komitmen Organisasional (X ₂)	K01	0,538	Valid
	K02	0,686	Valid
	K03	0,561	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji validitas data diatas, diketahui bahwa butir item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai, motivasi dan komitmen organisasional memiliki r_{hitung} lebih besar dari 0,3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai r_{hitung} lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dapat dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala Alpha 0 sampai 1, apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka urutan kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Kurang

Reliabel (0.00 – 0.20), Agak Reliabel (>0.20 – 0.40), Cukup Reliabel (>0.40 – 0.60), Reliabel (>0.60 – 0.80), Sangat Reliabel (>0.80 – 1.00). Dengan menggunakan *SPSS 21.0* maka diperoleh hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	Sangat Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,766	Reliabel
Komitmen Organisasional (X ₂)	0,798	Reliabel

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji realibilitas, maka diketahui bahwa item kuesioner kinerja pegawai, motivasi dan komitmen organisasional dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bilapernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

5.4 Analisis Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 indikator, yaitu kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja serta gaji. Untuk mengetahui hasil analisis variabel motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat diuraikan sebagai berikut.

5.4.1 Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan merupakan suatu tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu. Administrasi dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu (Nawawi, 2009:35).

Hasil penilaian pegawai terhadap kebijakan dan administrasi pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.6 berikut.

Tabel 5.6
Jawaban Responden Terhadap Kebijakan dan Administrasi Pada
Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	10	30,30%	50
2	Setuju	20	60,61%	80
3	Netral	3	9,09%	9
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	139

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap kebijakan dan administrasi ada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil menunjukkan 10 orang atau sebesar 30,30% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 20 orang responden atau sebesar 60,61% menjawab setuju, sebanyak 3 orang responden atau sebesar 9,09% menjawab netral.

Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju dengan kebijakan dan administrasi yang ada pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, artinya pegawai setuju bahwa kebijakan dan administrasi yang diterapkan dapat meningkatkan asa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

5.4.2 Supervisi

Supervisi merupakan salah satu proses kegiatan atau pelaksanaan sistem manajemen yang merupakan bagian dari fungsi pengarahan serta pengawasan dan pengendalian (Wijaya, 2008). Supervisi dimaksudkan untuk mengoptimalkan kondisi kerja yang kondusif. Dalam penelitian ini kegiatan supervisi yang dimaksud berupa wewenang yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan pegawai. Hasil tanggapan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru terhadap atasan memberikan wewenang sesuai dengan kemampuan pegawai sebagai berikut.

Tabel 5.7
Jawaban Resonden Terhadap Atasan Memberikan Wewenang Berdasarkan Kemampuan Pegawai

No	Jawaban Resonden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	8	24,24%	40
2	Setuju	23	69,70%	92
3	Netral	2	6,06%	6
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	138

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap pernyataan atasan memberikan wewenang berdasarkan kemampuan pegawai yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 24,34% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang atau sebesar 69,70% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 6,06% menjawab netral.

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan setuju bahwa atasan memberikan wewenang berdasarkan kemampuan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Pemberian wewenang sesuai dengan kemampuan pegawai

merupakan langkah yang baik untuk mengontrol dan mengawasi kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

5.4.3 Hubungan Antar Pegawai

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka dalam organisasi maupun antara mereka diluar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Kadarmo dkk, 2001:10). Dalam penelitian ini indikator yang dinilai antar hubungan pegawai yaitu bahwa hubungan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Baik dan Tidak Kaku. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Jawaban Responden Terhadap Hubungan Kerja Antar Pegawai Baik dan Tidak Kaku pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	9	27,27%	45
2	Setuju	17	51,52%	68
3	Netral	7	21,21%	21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	134

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap hubungan kerja antar pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru pada Tabel 5.8 diketahui bahwa sebanyak 9 Orang atau sekitar 27,27% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang atau sekitar 51,52% menjawab setuju dan sebanyak 7 orang atau sekitar 21,21% menjawab netral.

Jawaban tertinggi dari tanggapan responden tersebut yaitu sebesar 51,52% responden menjawab setuju, artinya dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antar pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru berjalan dengan baik dan tidak kaku. Terciptanya hubungan yang baik antar pegawai dapat menimbulkan pengaruh positif bagi organisasi, diantaranya terciptanya kemudahan serta pelaksanaan tugas pekerjaan dan timbulnya semangat saling bantu di antara pegawai.

5.4.4 Kondisi Kerja

Kondisi atau lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan yang diajukan dalam mengetahui kondisi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yaitu pegawai merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada. Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat ada Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Jawaban Responden Tentang Kondisi Kerja Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	10	30,30%	50
2	Setuju	17	51,52%	68
3	Netral	6	18,18%	8
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	136

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabel 5.7 di atas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap kondisi kerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dari 33 orang responden sebanyak 10 orang atau sekitar 30,30% menjawab sangat setuju, sebanyak 17

orang atau sekitar 51,52% menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang atau sekitar 18,18% menjawab netral. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi sekitar 51,52% pegawai setuju bahwa pegawai merasa nyaman dengan suasana kondisi kerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Kondisi kerja yang nyaman dan aman sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi agar timbul semangat dalam diri pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, warna yang tepat, ruang gerak yang diperlengkapi dan keamanan kerja bagi pegawai atau karyawan.

5.4.5 Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Hariandji,2002:25). Hasil jawaban responden terhadap gaji yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan standar yang berlaku dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.10
Jawaban Responden Terhadap Gaji yang Diterima Sesuai dengan Standar yang Berlaku pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	10	30,30%	50
2	Setuju	17	51,52%	68
3	Netral	6	18,18%	8
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	136

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.10 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap gaji yang diterima sesuai dengan standar yang berlaku pada Sekretariat

Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 30,30% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang atau sekitar 51,52% menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang atau sekitar 18,18% menjawab netral. Dari keseluruhan responden jawaban tertinggi yaitu setuju dengan persentase 51,52%. Artinya pemberian gaji pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Gaji merupakan salah satu faktor pendukung motivasi dalam peningkatan kerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan tuntutan dan tekanan kerja yang diberikan merupakan balasan yang seharusnya diterima oleh pegawai terhadap sumbangan kinerja yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Motivasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Indikator Pernyataan	Sampel	Skor Jawaban					Jumlah
			SS	S	N	TS	STS	
1	Saya bertanggung jawab atas tugas dari atasan dan bersedia mengevaluasi diri.	33	10	20	3	-	-	
	Bobot Nilai		50	80	9	-	-	139
2	Atasan memberikan wewenang berdasarkan kemampuan pegawai.	33	8	23	2	-	-	
	Bobot Nilai		40	92	6	-	-	138
3	Hubungan kerja antar pegawai baik dan tidak kaku.	33	9	17	7	-	-	
	Bobot Nilai		45	68	21	-	-	134
4	Pegawai merasa nyaman dengan suasana tempat kerja yang ada.	33	10	17	6	-	-	
	Bobot Nilai		50	68	18	-	-	136

5	Pegawai memperoleh gaji sesuai dengan standar yang berlaku	33	10	17	6	-	-	
Bobot Nilai		50	68	18	-	-		136
Total Skor								683

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Untuk mengetahui kategori skor variabel motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tetinggi} = 5 \times 5 \times 33 = 825$$

$$\text{Skor Terendah} = 5 \times 1 \times 33 = 165$$

Untuk mengetahui interval koefisien dilakukan perhitungan berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{825 - 165}{5} = 132$$

Untuk mengetahui kelas kategori variabel motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat berdasarkan klasifikasi kategori sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 693 - 825$$

$$\text{Setuju} = 561 - 693$$

$$\text{Netral} = 429 - 561$$

$$\text{Tidak Setuju} = 297 - 429$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 165 - 297$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden, diketahui skor total variabel motivasi karyawan sebesar 683. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang 561 sampai 693, dan masuk kedalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa secara keseluruhan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru setuju bahwa motivasi yang dimiliki pegawai mendukung kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam

organisasi. Motivasi berperan penting dalam pencapaian kinerja, motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan atau organisasi agar berjalan dengan optimal dan efektif.

5.5 Analisis Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu ikatan emosional, kebutuhan dan kewajiban. Tanggapan responden terhadap pernyataan yang diberikan berdasarkan indikator tersebut dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

5.5.1 Ikatan Emosional

Suatu organisasi atau perusahaan akan menjalin kerja sama yang baik dengan karyawan atau pegawai apabila terjalin ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Setiap organisasi membutuhkan personel yang memiliki keterikatan (*engagement*) pada pekerjaan dan organisasinya. Dalam penelitian ini ikatan emosional diukur dengan pernyataan pegawai merasa senang menghabiskan waktu untuk bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 5.12 berikut.

Tabel 5.12
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Merasa Senang Menghabiskan Waktu untuk Bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	15,15%	25
2	Setuju	23	69,70%	92
3	Netral	5	15,15%	15
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	132

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan ikatan emosional pada Tabel 5.12 diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang responden atau sebesar 15,15% menjawab sangat setuju, sebanyak 23 orang atau sekitar 69,70% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 5 orang atau sekitar 15,15% responden menjawab netral.

Hasil jawaban yang diberikan menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju bahwa mereka merasa senang menghabiskan waktu untuk bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Ikatan emosional antara pegawai dengan pekerjaan dan organisasi dapat terwujud jika pegawai mendapatkan apa yang mereka butuhkan seperti sarana kerja yang layak, mendapat kesempatan mengekspresikan *output terbaik*, memperoleh pengakuan, mendapatkan penghargaan, serta adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan dan rekan kerja.

5.5.2 Kebutuhan

Secara alamiah setiap orang selalu memiliki kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dalam suatu waktu. Kebutuhan manusia salah satunya adalah pekerjaan. Pekerjaan merupakan sarana manusia dalam mengembangkan potensi diri dan memperoleh pengakuan.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kewajiban untuk terus bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dalam rangka memenuhi kebutunannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkewajiban untuk
Tetap Bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	15,15%	25
2	Setuju	20	60,61%	80
3	Netral	7	21,21%	21
4	Tidak Setuju	1	3,03%	2
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	128

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 5.13 dapat diketahui jawaban responden terhadap pernyataan pegawai merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 15,15% responden menjawab sangat setuju, 20 orang atau sekitar 60,61% responden menjawab setuju, sebanyak 7 orang atau sekitar 21,21% responden menjawab netral dan sebanyak 1 orang atau 3,03% menjawab tidak setuju, diungkapkan oleh pegawai dengan rentang usia 20-25 yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta berlatar belakang pendidikan S-1 dengan masa kerja 6-10 tahun. Berpendapat bahwa berkewajiban untuk tetap bekerja di sekretariat daerah kota pekanbaru membuat seorang pegawai tidak nyaman selama masa kerjanya.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan jawaban tertinggi yang diperoleh yaitu sekitar 60,61% menjawab setuju meskipun ada satu orang yang menjawab tidak setuju bahwa ia berkewajiban untuk tetap bekerja di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dengan demikian hal ini mencerminkan bahwa pegawai takut kehilangan pekerjaan, dan merasa seharusnya tetap bekerja pada organisasi tersebut karena dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan masa depannya.

5.5.3 Kewajiban

Allen dan Mayer mengutarakan bahwa salah satu komponen dari komitmen organisai yaitu komponen normatif. Komponen normatif merupakan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi atau perusahaan. Perasaan ini berupa kewajiban dalam meberikan kontribusi atau balasan atas apa yang telaah diterimanya dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pegawai harus memberikan kontribusi pada organisasi dapat dilihat pada Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Pegawai Harus
Memberikan Kontribusi pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	5	15,15%	25
2	Setuju	19	57,58%	76
3	Netral	9	27,27%	27
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	128

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai harus memberikan kontribusi terhadap Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 15,15% pegawai menjawab sangat setuju, sebanyak 19 orang atau sekitar 57,58% menjawab setuju, dan sebanyak 9 orang atau sekitar 27,27% responden menjawab netral.

Jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu 57,58% setuju bahwa pegawai merasa harus memberikan kontribusi kepada Sekretariat Daerah Kota ekanbaru, hal ini dikarenakan bahwa kontribusi yang diberikan kepada organisasi merupakan bentuk rasa terima kasih atau balasan terhadap apa yang mereka

peroleh dari organisasi. Selain itu kontribusi juga merupakan salah satu bentuk kewajiban pegawai terhadap organisasi.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi ada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel
Komitmen Organisasional Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Indikator Pernyataan	Sampel	Skor Jawaban					Jumlah
			SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa senang dalam menghabiskan waktu untuk bekerja di organisasi	33	5	23	5	-	-	
	Bobot Nilai		25	92	15	-	-	132
2	Saya merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di organisasi	33	5	20	7	1	-	
	Bobot Nilai		25	80	21	2	-	128
3	Saya merasa harus memberikan kontribusi pada organisasi	33	3	19	9	-	-	
	Bobot Nilai		25	76	27	-	-	128
Total Skor								388

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Untuk mengetahui kategori skor variabel komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tetinggi} = 3 \times 5 \times 33 = 495$$

$$\text{Skor Terendah} = 3 \times 1 \times 33 = 99$$

Untuk mengetahui interval koefisien dilakukan perhitungan berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{495 - 99}{5} = 79$$

Untuk mengetahui kelas kategori variabel komitmen organisasional pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat berdasarkan klasifikasi kategori sebagai berikut:

Sangat Setuju = 415 - 495

Setuju = 336 - 415

Netral = 257 - 336

Tidak Setuju = 178 - 257

Sangat Tidak Setuju = 99 - 178

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden, diketahui skor total variabel komitmen organisasional sebesar 388. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang 336 sampai 415, dan masuk kedalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa secara keseluruhan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru setuju terhadap indikator komitmen organisasional. Komitmen organisasional memegang peranan yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai, dimana komitmen organisasional dapat menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi biasanya menjadikan pegawai sebagai individual yang peduli terhadap nasib organisasi dan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik dan dapat menghindari kemungkinan terjadinya penurunan performa pegawai dalam bekerja.

5.6 Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru terdiri dari 6 indikator, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan

kepemimpinan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut.

5.6.1 Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani berupa masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lainnya. Penilaian kinerja pegawai terkait dengan orientasi pelayanan dalam penelitian ini diajukan dengan pernyataan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi. Hasil jawaban responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Jawaban Responden Pegawai Dapat Menyelesaikan Setiap Pekerjaan dengan Teliti dan Rapi pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	14	42,42%	70
2	Setuju	18	54,55%	72
3	Netral	1	3,03%	3
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	145

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi pada Sekretariat Daerah Kota Pknbaru yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 42,42% menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang atau sekitar 54,55% menjawab setuju dan sebanyak 1 orang atau sekitar 3,03% responden menjawab netral.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa jawaban tertinggi yaitu 54,55% responden setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan teliti dan rapi. Ketelitian dan kerpakaian dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja. Pekerjaan yang rapi dan teliti akan menimbulkan kepuasan bagi orang yang menerima hasil dari pekerjaan tersebut, baik itu atasan, rekan kerja maupun pihak lain.

5.6.2 Integritas

Integritas merupakan konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Dalam etika integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Integritas pegawai dalam penelitian ini diukur dengan pernyataan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi.

Hasil jawaban responden terhadap pernyataan pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.17 berikut.

Tabel 5.17
Jawaban Responden Pegawai Selalu Tepat Waktu dalam Menyelesaikan Pekerjaan dan Instruksi yang Diberikan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	10	30,30%	50
2	Setuju	21	63,64%	84
3	Netral	2	6,06%	6
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	140

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari hasil pada Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan bahwa pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan dan instruksi yang diberikan yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 30,30% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 21 orang atau sekitar 63,64% responden menjawab setuju dan sebanyak 2 orang atau sekitar 6,06% responden menjawab netral.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara garis besar sebanyak 63,64% responden setuju bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi yang diberikan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan merupakan syarat yang harus dipenuhi agar pelayanan yang diberikan dapat terus berjalan. Apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu maka akan menyebabkan pekerjaan menumpuk, selain itu juga berakibat pada tertundanya pekerjaan bagi pegawai lain. Pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu menandakan bahwa kinerja pegawai berjalan dengan optimal.

5.6.3 Komitmen

Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi. Pengukuran kinerja pegawai terkait dengan komitmen pada penelitian ini diajukan dengan pernyataan bahwa pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak. Hasil perhitungan tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.18 berikut.

Tabel 5.18
Jawaban Responden Tentang Pernyataan Saya Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan Meskipun Ada Keperluan Pribadi yang Mendesak

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	13	39,39%	65
2	Setuju	11	33,33%	44
3	Netral	7	21,21%	21
4	Tidak Setuju	2	6,06%	4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	132

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang pernyataan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak yaitu sebanyak 13 orang atau 39,39% menjawab sangat setuju, sebanyak 11 orang atau sekitar 33,33% menjawab setuju, sebanyak 7 orang atau 21,21% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau sekitar 6,06% menjawab tidak setuju. Diungkapkan oleh pegawai dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan D3 dan S1 dengan masa kerja 6-10 tahun. Pegawai yang tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak sehingga sekretariat daerah kota pekanbaru tidak memperlmasalahkan pegawainya, karena kinerja pegawai yang sangat maksimal dan tidak memepenagruhi hasil dan tujuan yang diinginkan.

Hasil perhitungan diatas membuktikan bahwa secara umum pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru sangat setuju bahwa pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun terdapat kepentingan lain yang mendesak. Pegawai yang memiliki komitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

5.6.4 Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila dilanggar akan mendapat sanksi hukuman. Kedisiplinan pegawai dalam penelitian ini dukur dengan pernyataan saya selalu mentaati jam masuk, istirahat dan pulang kerja. Hasil tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut

Tabel 5.19
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Selalu Mentaati Jam Masuk, Istirahat dan Pulang pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	11	33,33%	55
2	Setuju	13	39,39%	52
3	Netral	9	27,27%	27
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	134

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Hasil perhitungan pada Tabel 5.19 diatas diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan selalu mentaati jam masuk, istirahat dan pulang kerja pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 11 orang atau sekitar 33,33% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 13 orang atau sekitar 39,39% responden menjawab setuju dan sebanyak 9 orang atau sekitar 27,27% responden menjawab netral.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan jawaban tertinggi yaitu sebesar 39,39% pegawai setuju bahwa mereseka selalu mentaati jam masuk, istirahat dan pulang sesuai dengan yang ditentukan pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai taat dan menuruti peraturan yang ada dalam organisasi. Sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai sangat penting

bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan sulit mencapai kinerja dan hasil yang optimal.

5.6.5 Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai kemauan dan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan rekan kerja, atasan dan bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kerjasama pegawai dalam penelitian ini diukur dengan pernyataan menjalin hubungan yang baik dengan setiap unit dalam organisasi dalam Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dapat diuraikan pada Tabel 5.20 berikut.

Tabel 5.20
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Menjalinkan Hubungan Baik dengan Setiap Unit Kerja di dalam Organisasi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	12	36,36%	60
2	Setuju	17	51,52%	68
3	Netral	4	12,12%	12
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	132

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel 5.20 di atas diketahui tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja di dalam Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 36,36% menjawab sangat setuju, sebanyak 17 orang atau sekitar 51,52% menjawab setuju dan sebanyak 4 orang atau sekitar 12,12% menjawab netral.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi yang mendominasi yaitu sekitar 51,52% pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru setuju bahwa pegawai dapat menjalin hubungan yang baik dengan setiap unit kerja di dalam organisasi. Hubungan kerja yang baik antar pegawai, atasan dan unit lain yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

5.6.6 Kepemimpinan

kepemimpinan yang diperuntukkan bagi pejabat struktural dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan pegawai untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan demi tercapainya tujuan organisasi. Pernyataan yang diajukan yaitu mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan mengenai mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.21 berikut.

Tabel 5.21
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mampu Membuat Keputusan
Terkait Permasalahan Pekerjaan pada Sekretariat Daerah
Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Sangat Setuju	8	24,24%	40
2	Setuju	18	54,55%	72
3	Netral	7	21,21%	21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		33	100%	133

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.21 diatas hasil tanggapan responden mengenai mampu membuat keputusan terkait permasalahan pekerjaan pada Sekretariat

Daerah Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 24,24% responden menjawab sangat setuju, sebanyak 18 orang atau sekitar 54,55% responden menjawab setuju dan sebanyak 7 orang atau 21,21% responden menjawab netral.

Data diatas menunjukkan rata-rata responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan yang ada. Dalam setiap organisasi diperlukan sikap kepemimpinan yang baik karena merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau pegawai haruslah didasarkan pada beberapa pertimbangan yang tidak memihak dan objektif sehingga tidak menimbulkan masalah lain bagi instansi atau organisasi.

Untuk mengetahui skor total tanggapan repsonden secara keseluruhan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada Tabel 5.22 berikut.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Resonden Terhadap Kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

No	Indikator Pernyataan	Sampel	Skor Jawaban					Jumlah
			SS	S	N	TS	STS	
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	33	14	18	1	-	-	
	Bobot Nilai		70	72	3	-	-	145
2	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan instruksi	33	10	21	2	-	-	
	Bobot Nilai		50	84	6	-	-	140
3	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak	33	13	11	7	2	-	
	Bobot Nilai		65	44	21	4	-	134
4	Saya selalu menaati jam	33	11	13	9	-	-	

	masuk,istirahat dan pulang kerja.							
	Bobot Nilai		55	52	27	-	-	134
5	Saya menjalin hubungan baik dengan seriap unit kerja di dalam organisasi.	33	12	17	4	-	-	
	Bobot Nilai		60	68	12	-	-	140
6	Saya mampu membuat keputusan terkaitdengan permasalahan pekerjaan	33	8	18	7	-	-	
	Bobot Nilai		40	72	21	-	-	133
Total Skor								826

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Untuk mengetahui kategori skor variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tetinggi} = 6 \times 5 \times 33 = 990$$

$$\text{Skor Terendah} = 6 \times 1 \times 33 = 198$$

Untuk mengetahui interval koefisien dilakukan perhitungan berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum-Skor Minimum}}{\text{Skor}} = \frac{990 - 198}{5} = 158$$

Untuk mengetahui kelas kategori variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, maka dapat dilihat berdasarkan klasifikasi kategori sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 830 - 990$$

$$\text{Setuju} = 672 - 830$$

$$\text{Netral} = 514 - 672$$

$$\text{Tidak Setuju} = 356 - 514$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 198 - 356$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden, diketahui skor total variabel kinerja pegawai sebesar 826. Pada skala penelitian skor tersebut berada

pada rentang 672 sampai 830, dan masuk kedalam kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa secara keseluruhan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru setuju terhadap pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dan optimal diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Agar kinerja organisasi dapat memberikan hasil terbaik maka diperlukan kerjasama antar setiap elemen organisasi dan dukungan semua pihak terkait.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa pegawai telah memberikan kinerja yang maksimal terhadap organisasi dilihat dari beberapa indikator yang menjadi acuan pengukuran kinerja dalam penelitian ini.

5.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat yang harus dipenuhi dalam pengujian regresi linier. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

5.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai hubungan distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2013:28). Distribusi normal di dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* sebagai berikut:

Tabel 5.23
Hasil Uji Normalitas Data

	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi (X1)	Komitemen Organisasional (X2)
N	33	33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,57	3,88
	Std. Deviation	0,590	0,371
Most Extreme Differences	Absolute	0,335	0,490
	Positive	0,265	0,360
	Negative	-0,335	-0,490
Kolmogorov-Smirnov Z	0,672	1,337	1,369
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,140	0,073	0,329

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Data dikatakan memiliki distribusi normal jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05. Berdasarkan Tabel 4.22 diatas diketahui nilai *Sig. (2-tailed)* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,140, nilai *Sig. (2-tailed)* untuk variabel motivasi sebesar 0,073 dan nilai *Sig. (2-tailed)* variabel komitmen organisasional sebesar 0,329. Berdasarkan hasil pengujian eluruh variabel memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* diatas 0,05, hal ini berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal, dengan demikian model regresi telah memenuhi asumsi normalitas..

5.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji suatu model regresi yang baik disyaratkan untuk terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji terhadap multikolinieritas merupakan pengujian untuk melihat adanya hubungan antar variabel independen. Model regresi bebas multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai angka *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 5.24 sebagai berikut:

Tabel 5.24
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Motivasi (X1)	0,504	1,982	Bebas Multikolinearitas
	Komitmen Organisasional (X2)	0,597	1,675	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diketahui nilai *tolerance* pada variabel motivasi sebesar 0,504 dan variabel komitmen organisasional sebesar 0,597 dengan nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,982 dan 1,675.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi dan komitmen organisasional lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) nilai *tolerance* variabel motivasi dan komitmen organisasional lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam penelitian

ini digunakan metode *Durbin-Watson*. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan:

1. Angka DW di bawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Angka DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Angka DW di atas +2, berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel 5.25
Hasil Uji Autokorelasi

Diskriptif	Nilai <i>Durbin-Watson</i>	Keterangan
$n = 33, \alpha = 0,05$	1.208	Tidak Terdapat Gejala Autokorelasi

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,208 dan nilai tersebut termasuk diantara nilai DW -2 sampai +2, yang berarti tidak ada autokorelasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi yang terbentuk pada penelitian ini.

5.7.4 Uji Heterokedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari kesalahan residual melalui satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.26:

Tabel 5.26
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,670	0,835		3,198	0,002
	Motivasi (X1)	0,055	0,171	0,040	0,320	0,749
	Komitmen Organisasional (X2)	0,048	0,175	0,045	0,273	0,786

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser pada Tabel 5.25 diatas dapat diketahui nilai *sig.* masing-masing variabel. Untuk variabel motivasi nilai *sig.* yang diperoleh sebesar 0,749 dan untuk variabel komitmen organisasional diperoleh nilai *sig.* sebesar 0,786. Data dikatakan tidak memiliki masalah heterokedastisitas jika nilai *sig.* > 0,05. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen dengan nilai *sig.* > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Berdasarkan uji asumsi klasik, diperoleh hasil bahwa model bebas dari multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas, sehingga layak digunakan sebagai model dalam penelitian ini.

5.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Analisis regresi berganda terhadap model penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Adapun hasil untuk analisis regresi berganda diperlihatkan pada tabel 5.27 sebagai berikut:

Tabel 5.27
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,917	2,589		1,513	0,001
	Motivasi	0,707	0,148	0,602	4,788	0,000
	Komitmen Organisasional	0,551	0,217	0,319	2,541	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,917 + 0,707 X_1 + 0,551 X_2 + e$$

Hasil dan pembahasan dari persamaan regresi diatas sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 3,917 artinya jika motivasi dan komitmen organisasional bernilai nol (0), maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru bernilai 3,917 (tetap)
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,707 yang dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan (1) maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,707 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan. Nilai positif pada koefisien regresi motivasi menunjukkan arah hubungan yang positif atau searah terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_2) 0,551, nilai tersebut dapat diartikan setiap terjadi kenaikan komitmen organisasional sebesar satu satuan (1), maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai

Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru sebesar 0,551. Nilai positif pada koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan yang positif atau searah terhadap kinerja pegawai.

5.9 Uji Partial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen (partial) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat tingkat signifikan dari masing-masing variabel. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.28
Uji Parsial (Uji t)

	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Motivasi	4,788	2,04227	0,000	H₁ Diterima
Komitmen Organisasional	2,541		0,016	H₂ diterima

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

5.9.1 Hipotesis 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₁ penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 5.27, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,788 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} untuk $n = 33$ yaitu sebesar 2,04227, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,788 > 2,04227$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05 atau ternyata p-value $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dengan demikian **H₁ diterima**.

5.9.2 Hipotesis 2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis H₂ penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam Tabel 5.27, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,541 dengan signifikansi sebesar 0,016. Nilai t_{tabel} untuk $n = 33$ yaitu sebesar 2,04227, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,541 > 2,04227$) yang signifikansinya lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 5% atau 0,05 atau ternyata $p\text{-value } 0,016 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dengan demikian **H2 diterima**.

5.10 Uji Simultan F

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen yaitu motivasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil uji simultan F dapat dilihat pada Tabel 5.29 berikut.

Tabel 5.29
Uji Simltan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,361	2	57,680	33,529	0,000 ^b
	Residual	51,609	30	1,720		
	Total	166,970	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Motivasi						

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, hipotesis diterima. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 33,529 dan nilai $sig.$ 0,000. Nilai F_{tabel} untuk jumlah responden 33 dengan jumlah $k = 3$ yaitu sebesar 3,32. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,529 > 3,32$) dan nilai $sig.$ $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan komitmen organisasional secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, **H₃ diterima.**

5.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat persentase pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,731 ^a	0,691	0,670	1,311

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 5.30 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini berarti 69,1% kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel motivasi dan komitmen organisasional, sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.12 Pembahasan Hasil Penelitian

5.12.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Pegawai dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Gilang (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 34,8% dari motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Daryanti dkk (2013) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BPAD Provinsi Bengkulu. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahsel (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Pegawai dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Pentingnya motivasi menuntut pimpinan instansi untuk peka terhadap kepentingan pegawai. Pimpinan instansi melakukan pendekatan tidak hanya terhadap pegawai tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga instansi tahu apa yang menyebabkan pegawai termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja dapat mencapai tujuan instansi yang diinginkan.

5.12.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikansi terhadap Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Kota Medan. Sama halnya juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2018) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antar

motivasi dan komitmen organisasional Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang.

Dalam sebuah organisasi semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja, produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja menjadi optimal. Komitmen dapat tercapai apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,788 > t_{tabel} 2,04227$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja yang dapat diperoleh oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,04227$ dengan $sig. 0,016 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang akan diterima oleh organisasi.

3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} 33,529 > F_{tabel} 3,32$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Setda Kota Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,691 yang memperlihatkan besarnya pengaruh variabel bebas yang digunakan di dalam model penelitian terhadap kinerja pegawai selaku variabel terikat adalah 69,1%. Hal ini memperlihatkan bahwa sejumlah 30,1% lagi perubahan pada kinerja pegawai daerah masih dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.
4. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 3,917 + 0,707 X_1 + 0,551 X_2$. Nilai konstanta (B) yang diperoleh sebesar 3,971 dengan nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,707 dan koefisien variabel komitmen organisasional sebesar 0,551. Nilai koefisien masing-masing variabel positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan variabel motivasi dan komitmen organisasional akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai mampu saling menghargai dan menjaga hubungan antar sesama pegawai, atasan dan pihak lain yang terkait demi menunjang

tercapainya tujuan organisasi. Selain itu dalam meningkatkan motivasi berupa pemberian penghargaan (*award*) sesuai dengan prestasi yang telah diberikan kepada organisasi sehingga pegawai terus terpacu dalam bekerja. Dengan meningkatnya motivasi pegawai maka akan mempengaruhi semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perlunya meningkatkan Komitmen organisasi, agar pegawai memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik untuk organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
3. Kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru sudah baik, namun perlu dilakukan peningkatan dan evaluasi secara berkelanjutan. Salah satunya dengan menjalin dan meningkatkan lagi motivasi yang diberikan terhadap pegawai serta meningkatkan komitmen organisasional, komunikasi dan kerjasama antar pegawai agar hubungan antara pegawai, atasan dan lingkungan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Management Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. 2012. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali. *jurnal penelitian ekonomi*, 7(1).
- Ghozali, Imam (2013). *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan PLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardi. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada balai besar pelatihan peternakan batu. (pasca sarjana), Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Hamzah. 2009. *Teori Motivasi dan pengukurannya*, (Jakarta : PT Bumi Aksara).
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- <http://www.pekanbaru.go.id>.
- Indrastuti, Sri., dan Amerien Rusli Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pekanbaru*.
- Kassem, H. S., & Sarhan, A. M. 2013. *Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system. African Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126-6130.
- Kiruja EK*, E. M. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya manajemen, 3(6).
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.

- Makta, L. o., Noor, N. B., & kapalawi, I. 2013. The effect of work motivation on the performance of nurseat inpatient hospital unit in stella maris hospital makassar *manajemen bisnis*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi ke 2 ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta, Gajah Mada University Press
- SR, Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press
- Respatiningsih, Idan dan Sudirjo, Frans. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol 4, No.3
- Runtuwene, Fricilia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badana Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Madano Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Sam Ratulangi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono, (2012). *“Metode Penelitian Bisnis”*. CV. Alfabeta. Bandung.
- S., H., Kassem1, & Sarhan2, A. M. 2013. Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system.
- Suwardi. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisa Manajemen*, ISSN: 14411-1799.
- Winarno, T. 2012. Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi swasta stimart-amni semarang. *jurnal ilmiah ekonomi*, 7 (1).