

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI 'X'

Puti Annisa Utari dan Anna Marina

Dosen Tetap FEB Universitas Dharma Andalas Padang

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of work commitment and work motivation on the performance of employees of the Provincial DPRD Secretariat 'X' partially and simultaneously at a 5% significance level. Population and research sample 96 people taken in total sampling. Data collection used observation and questionnaire techniques with a Likert score of 1 - 5. Data analysis used descriptive statistics and inferential statistics in the form of multiple linear regression. All instrument tests and classical assumption tests are met before using multiple linear regression. Multiple linear regression equation $Y = 26,131 + 0.036X_1 + 0.536X_2 + e$. The research hypothesis is accepted partially and simultaneously. Correlation of work commitment and work motivation with performance 41.6% (low), coefficient of determination 17.3% and adjusted R square 15.6% means work commitment and work motivation can only explain the performance of provincial DPRD Secretariat employees 'X' 15.6% while the remaining 84.4% is explained by other factors not included in the research model.

Keywords: work commitment, work motivation and performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pegawai berkualitas dan profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan berperan penting bagi Pemerintah Daerah (Pemda) dalam menjalankan otonomi daerah. Dalam pemerintahan sentralistik yang berlaku selama ini, pegawai Pemda lebih bersifat pasif sehingga menyebabkan kurangnya inisiatif dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan. Adanya paradigma pemerintahan dari sentralistik menjadi otonom harus disikapi oleh pegawai di daerah kabupaten / kota berupa pola pikir, tindakan yang lebih aspiratif sehingga mendukung pelaksanaan tugas pokok yang diemban. Pemerintah sangat menyadari hal tersebut sehingga Peraturan Perundang-Undangan yang dikeluarkan berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan selalu mengkaitkannya dengan masalah kinerja mulai dari perencanaan strategik, anggaran berbasis kinerja dan laporan akuntabilitas pemerintah.

Berdasarkan PP No. 16/2010 tentang Pedoman Penyusunan Peraturan Tata Tertib Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) pasal 3 tahun 2010 ayat 1, DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama Pemda. Pasal 3 tahun 2010 ayat 2 DPRD sebagai penyelenggara Pemda bertanggung jawab dengan Pemda membentuk Peraturan Daerah (Perda) untuk kesejahteraan rakyat. Dewan Perwakilan Rakyat berfungsi sebagai delegasi, anggaran dan pengawasan. Fungsi delegasi dalam bentuk Perda bersama pemerintahan daerah (gubernur) sedangkan fungsi anggaran diwujudkan dalam penyusunan dan penetapan APBD bersama Pemda.. Fungsi pengawasan diwujudkan dalam bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan Perda dan dilaksanakan oleh Pemda untuk diterbitkan Peraturan Gubernur tentang Perda dan pelaksanaannya diawasi oleh DPRD.

Untuk mendukung fungsi dan tugas DPRD butuh karyawan sekretariat DPRD yang mempunyai kinerja baik dalam pelaksanaan tugas DPRD provinsi 'X'. Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja mempunyai makna pengukuran kinerja sendiri dan evaluasi kinerja. Untuk melaksanakan kedua hal tersebut perlu empat hal yaitu tujuan program, penetapan indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan program, penetapan pencapaian prestasi dan evaluasi tingkat keberhasilan kinerja. Kinerja yang dicapai seorang pegawai secara umum dipengaruhi oleh faktor sbb : 1) kompetensi, 2) sistem kerja dan budaya organisasi, secara khusus dipengaruhi oleh motivasi kerja, 3) kepuasan kerja dan pandangan kerja, 4) kompensasi dan iklim organisasi.

Tuntutan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat pada UU No. 22/1999 tentang Pemerintahan Daerah dirubah dengan UU No. 32/2004 untuk mengganti potensi dan memacu ketinggalan daerah. Sekretariat DPRD dibentuk berdasarkan Perda No. 2/2008 tentang STOK Sekretariat DPRD provinsi 'X' dan keputusan gubernur No. 34/2001 tentang Uraian Tugas Sekretariat DPRD provinsi 'X' untuk menetapkan tujuan dan sasaran. Tujuannya untuk meningkatkan mutu pelayanan Sekretariat DPRD provinsi 'X' guna mendukung kinerja DPRD provinsi 'X' dengan sarannya sbb : 1) meningkatkan hasil kinerja DPRD provinsi 'X', 2) terpenuhi dan tersalurkan aspirasi masyarakat, 3) terjalinnya kemitraan yang baik antara DPRD provinsi 'X' dengan lembaga eksekutif

Kinerja salah satu faktor penentu prestasi organisasi juga sebagai pencapaian yang telah dicapai pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa penilaian misalnya dengan penilaian kinerja dalam pemilihan karyawan berprestasi. Menurut (Wibowo, 2007) kinerja diartikan dengan *performance* (hasil kerja). Menurut (Amstrong dan Baron, 1985) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien. Lawler dan Porter dalam (As'ad, 1991) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari hasil yang bersangkutan. Rendahnya kinerja terlihat dari belum tercapainya visi dan misi organisasi yang dipengaruhi oleh ketidak komitmenan pegawai dalam bekerja serta motivasi kerja yang rendah dari pegawainya. Sekretariat DPRD provinsi 'X' mempunyai pegawai ASN 96 orang yang tersebar pada berbagai jenjang pendidikan seperti pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi 'X' (Orang)

No.	Pendidikan	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017	Tahun 2018	%
1.	Starata 2	2	5	4	6	6	6,25
2.	Strata 1	26	27	26	29	27	28,12
3.	D3	9	12	9	10	11	11,46
4.	SMA	35	38	38	36	34	35,42
5.	SMP	18	15	18	15	17	17,71
6.	SD	2	2	2	1	1	1,04
	Jumlah	92	99	97	97	96	100

Sumber : Sekretariat DPRD Provinsi 'X', Tahun 2018

Dari tabel 1.1 di atas jumlah pegawai kantor Sekretariat DPRD provinsi 'X' setiap tahunnya berbeda karena pensiun, pindah tugas dan meninggal dunia. Perbandingan jumlah pegawai dengan anggota DPRD provinsi 'X' 1 : 2 artinya 1 orang anggota DPRD dilayani oleh 2 orang pegawai sekretariat sehingga menurut peneliti jumlah pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' terlalu banyak. Berdasarkan survei awal yang penulis

lakukan terlihat kinerja pegawai masih rendah dapat dilihat dari cara bekerja dan hasil kerjanya. Hal tersebut muncul karena dipicu ketidak komitmenan pegawai dalam bekerja dan rendahnya motivasi kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : Bagaimanakah pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD provinsi 'X' secara parsial dan simultan? Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD provinsi 'X'.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur (Prabowo, 2005). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001). Menurut (Jewel dan Siegal, 1990) kinerja merupakan hasil dimana pegawai di organisasinya telah melakukan pekerjaan dalam memuaskan organisasinya. Menurut (Mangkunegara, 2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kriteria yang digunakan dalam ukuran kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Dalam kinerja perlu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan (Heidjrahman dan Hasan, 1990). Kinerja merupakan proses mengukur dan menilai keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya penilaian kinerja berarti organisasi telah memanfaatkan sumberdaya yang ada dalam organisasi tersebut secara baik.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2001) manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang bagus.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya agar diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personil dan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Teknik Penilaian Kinerja

Menurut (Asnawi, 2015) dalam proses penilaian kinerja guna secara objektif dan subjektif. Teknik penilaian menurut (Scultz dalam (Asnawi, 2015) diterapkan untuk tenaga kerja yang tidak melaksanakan fungsi produksi. Tenaga kerja yang melaksanakan fungsi produksi teknik penilaiannya akan berorientasi pada jumlah produksi, kualitas produksi, kecelakaan kerja, tingkat penghasilan absensi dan peranan interaksi dalam kerja sama. Faktor kinerja yang perlu dinilai sbb : kuantitas kerja , kualitas kerja, keandalan, inisiatif, sikap dan kehadiran. Menurut (Wibowo, 2009) ukuran kinerja dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time* dan pemanfaatan sumberdaya . Berdasarkan uraian di atas indikator yang digunakan untuk kinerja adalah produktivitas, kualitas, ketepatan waktu dan pemanfaatan sumberdaya karena harus disesuaikan dengan kondisi satuan kerja.

Tipe pengukuran kinerja berdasarkan tujuan penggunaan ukuran kinerja yaitu *base line performance measures, trending performance measures, control performance measures, diagnostic performance measures dan planning performance measures*.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan psikologi. Terdapat enam karakteristik seseorang yang memiliki motivasi tinggi yaitu sbb : a) memiliki tanggung jawab tinggi, b) berani mengambil resiko, c) memiliki tujuan yang realistis, d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Menurut (Gibson, 1990) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu sbb : faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

Menurut Zeitz dalam (Baron dan Byrne, 2014) kinerja dipengaruhi oleh faktor organisasional dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, minat, kondisi fisik lingkungan dan kualitas pengawasan. Faktor personal meliputi sifat kepribadian, senioritas, motivasi, status, masa kerja, kemampuan (keterampilan) dan komitmen. Menurut Blumberg dan Pringle (dalam Baron dan Byrne, 2014) ada beberapa faktor yang menentukan kinerja seseorang yaitu kesempatan, kapasitas dan kemauan untuk melakukan kinerja. pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu dan gaji.

Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen sebagai kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh tanggung jawab (Sahertian, 2014). Komitmen dapat timbul bila ada kecintaan terhadap tugas dan tanggung jawab. Semua orang secara alamiah memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki oleh semua orang tidak akan pernah sama. Menurut Porter dalam (Mowday, 2012) komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi yang ditandai dengan tiga hal sbb: 1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3) keinginan mempertahankan kepegawaian dalam organisasi. Menurut (Steers, 2015) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi , keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Kesungguhan hati untuk melakukan suatu pekerjaan dianggap dan diyakini sebagai suatu komitmen (Nawawi, 2009) sehingga komitmen diartikan sebagai ketetapan hati dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dalam

menentukan kegiatan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi selalu berbuat lebih banyak terhadap pekerjaannya dan tidak keberatan bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan (Suharsimi, 2013). Sumberdaya manusia berperan penting dalam menentukan tujuan organisasi yaitu orang-orang yang mengisi organisasi dengan pekerjaan, bakat, kreativitas dan semangatnya (Stoneer, 1986). Steers dalam (Desler, 1997) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat digunakan sebagai pedoman komitmen terhadap organisasi yaitu sbb : kepercayaan, keinginan untuk bekerja di dalam organisasi sebagai serta keinginan untuk bertahan dan loyalitas.

Menurut Steers dan Buchanan (dalam Desler, 1997) komitmen mencakup tiga faktor perilaku berkaitan yaitu : 1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi, 2) perasaan terlibat dengan misi organisasi, 3) perasaan loyal dan cinta pada organisasi. Menurut Martin dan Nicholls (dalam Amstrong, 1992) terdapat tiga pilar untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi yaitu sbb : menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, menciptakan semangat dalam bekerja dan keyakinan dalam manajemen diri pegawai. Berdasarkan uraian di atas indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen adalah sikap terhadap tugas, loyalitas, tanggung jawab dan disiplin diri.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berarti dorongan atau daya penggerak yang diberikan khusus kepada bawahan. Menurut (Handoko, 1997) motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Wahjosumidjo, 2012). Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu.

Menurut (Mc Clelland dkk, 1961) motivasi adalah dorongan yang menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik bukan demi penghargaan sosial atau prestise tapi untuk mencapai kepuasan keberhasilan diri. Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk memulai berperilaku kerja sesuai format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu (Pinder, 1998). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menumbuhkan motivasi kerja seseorang dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik (Kartono, 2014).

Maslow (dalam Subagio, 2000) mengklasifikasikan motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan manusia atas lima tingkatan yaitu : kebutuhan dasar, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Adapun fungsi motivasi menurut (Winardi, 2013) adalah sbb : 1) mendorong timbulnya perilaku seseorang, 2) mengarahkan perilaku yang dilakukan seseorang, 3) menentukan cepat atau lambat melakukan suatu perbuatan.

Motivasi terdiri atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan usaha seseorang untuk memenuhi kebutuhannya yang dilakukan atas kesadaran sendiri sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya yang bersumber dari luar dirinya (Winardi, 2013). Fungsi motivasi yaitu sbb : 1) mendorong timbulnya perilaku seseorang, 2) mengarahkan perilaku yang dilakukan oleh seseorang, 3) menentukan cepat atau lambat melakukan suatu perbuatan

Teori Motivasi

Banyak para ahli mengemukakan teori tentang motivasi diantaranya teori kebutuhan, teori ERG, teori dua faktor dan teori prestasi. Teori kebutuhan yang lebih dikenal adalah teori hirarki kebutuhan menurut Maslow (dalam Pace dkk, 2000) dimana kebutuhan

manusia berupa piramida yang diklasifikasikan menjadi lima macam yaitu sbb : kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Maslow (dalam Pace dkk, 2000) pemenuhan kebutuhan selalu diupayakan secara bertahap sesuai dengan bentuknya yang hirarkis. Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda tentang manusia, pada dasarnya satu negatif yang ditandai sebagai teori X (teori tradisional) dan yang lain positif sebagai teori Y (teori demokratik). Setelah memandang cara para manajer menangani karyawan, Douglas Mc Gregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer tentang kodrat manusia pada suatu kelompok pengandaian dengan premisnya sebagai berikut :

- Karyawan secara intern (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bila dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- Karena karyawan tidak suka bekerja mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal jika memungkinkan.
- Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif ini tentang kodrat manusia, Douglas Mc Gregor menyatakan empat pengandaian positif yang disebut dengan teori Y yaitu sebagai berikut :

- Karyawan dapat memandang kerja sama wajarnya seperti istirahat atau bermain. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan.
- Orang-orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima bahkan berusaha dan bertanggung jawab.
- Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif tersebar luas dalam populasi dan tidak hanya milik mereka sendiri yang berada dalam posisi manajemen.

Menurut Herzberg (dalam Pace dkk, 2000) ada dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja dan kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja disebut faktor kesehatan meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, serta hubungan pribadi dengan rekan kerja (atasan dan bawahan) di tempat kerja. Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja disebut motivasi meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, promosi, pekerjaan itu sendiri dan pertumbuhan pribadi.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian sbb : diduga komitmen kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat DPRD provinsi 'X' secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif *expost facto* (Sugiyono, 2008). Populasi adalah kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian sebanyak 96 orang pegawai kantor Sekretariat DPRD provinsi 'X' dan sampel 96 orang secara *total sampling*. Jenis data yang digunakan berupa data primer dikumpulkan menggunakan angket dengan skala Likert skor 1 – 5 sedangkan data sekunder diambil dari *library research*.

Variabel penelitian terdiri dari variabel terikat (Y) kinerja pegawai sedangkan variabel bebas (X1) komitmen dan (X2) motivasi kerja. Definisi operasional kinerja pegawai (Y) adalah proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan strategis organisasi dengan indikatornya produktivitas, kualitas, ketepatan waktu dan pemanfaatan sumberdaya. Definisi operasional komitmen kerja (X1) adalah kepedulian terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan serta bagaimana seorang pegawai mempertanggungjawabkan tugasnya tersebut. Indikator pengukuran komitmen kerja (X1) sikap, loyalitas, tanggung jawab dan disiplin kerja.

Definisi operasional motivasi kerja (X2) adalah dorongan yang dimiliki oleh pegawai agar mau bekerja secara produktif serta memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan indikatornya kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teknik analisis data menggunakan statistik dekriptif berbentuk distribusi frekuensi relatif. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam angket dipakai rumus berikut (Arikunto, 2002)

$$\text{Rata-rata skor} = \frac{(5 \times \text{SL}) + (4 \times \text{SR}) + (3 \times \text{JR}) + (2 \times \text{KD}) + (1 \times \text{TP})}{\text{SL} + \text{SR} + \text{JR} + \text{TP} + \text{STP}}$$

Dimana SL = Selalu, SR = Sering, JR = Jarang, TP = Tidak Pernah dan Sangat Tidak Pernah (STP). Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) = Rata-Rata Skor / 5 x 100 dengan kriterianya sbb : 81% - 100% sangat baik, 61% - 80% baik, 41% - 60% cukup baik, 21% - 40% cukup dan 0% - 20% kurang baik

Untuk melihat pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) digunakan statistik inferensial dengan rumus regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dimana

Y = kinerja, X1 = komitmen kerja, X2 = motivasi kerja, a = konstanta, b1, b2 = koefisien regresi komitmen kerja dan motivasi kerja dan e = *error term* (kesalahan pengganggu). Sebelum data dianalisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji instrumen (uji normalitas, uji validitas dan uji reliabilitas). Setelah itu baru dilakukan analisa regresi, uji t dan uji F pada $\alpha = 5\%$ menggunakan program SPSS 12 for Windows.

Uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada tingkat signifikansi 5%. Data akan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5%. Uji validitas menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan jika r hitung $\geq r$ tabel maka item angket valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka item angket tidak valid. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (konstruk variabel baik)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk melihat proporsi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai 0 – 1. Dari hasil pengolahan data akan diperoleh R^2 yang telah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (berapa persen variabel variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara serentak). Nilai koefisien korelasi (R) kriterianya (Sugiyono, 2008) sbb : R = 0,00 – 0,19 korelasinya rendah sekali, R = 0,20 – 0,39 korelasinya rendah tapi ada hubungan, R = 0,40 – 0,69 korelasinya sedang, R = 0,70 – 0,89 nilai korelasinya tinggi dan R = 0,90 – 1,00 korelasinya tinggi sekali

Kriteria pengujian hipotesis jika t hitung $\geq t$ tabel atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($P < 0,05$) hipotesis diterima dan hipotesis ditolak jika t hitung $< t$ tabel atau probabilitas kesalahan lebih besar dari 5% ($P > 0,05$). Kriteria pengujian jika F hitung $\geq F$ tabel hipotesis diterima dan hipotesis ditolak jika F hitung $< F$ tabel (Sugiyoo, 2006).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden Sekretariat DPRD provinsi 'X' berdasarkan jenis kelamin 50 orang (52,1%) laki-laki dan 46 orang (47,9%) perempuan. Banyaknya responden laki-laki daripada perempuan karena laki-laki lebih berpengetahuan, terampil dan lebih berfikir logis dalam menghadapi masalah yang ada untuk mencari solusi. Karakteristik responden Sekretariat DPRD provinsi 'X' berdasarkan umur 31 – 40 tahun 50 orang (52,1%), 41 – 50 tahun 26 orang (27,1%) dan ≥ 51 tahun 20 orang (20,8%). Banyaknya responden usia 31 – 40 tahun berarti pegawai cukup berpengalaman dalam bekerja sehingga mampu untuk mengambil tindakan yang terjadi jika ada masalah. Karakteristik responden Sekretariat DPRD provinsi 'X' berdasarkan jenjang pendidikan sarjana 55 orang (57,3%), D3 23 orang (23,9%) dan SLTA 18 orang (18,8%). Banyaknya responden berpendidikan S1 maka produktivitas kerja akan semakin baik dan mempunyai wawasan yang lebih tinggi.

Analisis Deskriptif Penelitian

Skor rata-rata variabel komitmen kerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' 4,24 dan TCR 84,75% berkategori sangat baik dengan analisis TCR masing-masing indikator sbb : 1) skor rata-rata indikator loyalitas 3.96 dan TCR 79,17% berkategori baik, 2) skor rata-rata indikator sikap terhadap petugas 4.31 dan TCR 86,28% berkategori sangat baik, 3) skor rata-rata indikator tanggung jawab 4,24 dan TCR 84,90% berkategori sangat baik, 4) skor rata-rata indikator disiplin diri 4,43 dan TCR 88,65% berkategori sangat baik. Dapat disimpulkan komitmen kerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' sangat baik karena para pegawainya cukup memahami peran dan fungsi Sekretariat DPRD sebagai lembaga legislatif

Skor rata-rata variabel motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' 3.84 dan TCR 76.83% kategori baik dengan analisis TCR masing-masing indikator sbb : 1) skor rata-rata indikator kebutuhan dasar 4.42 dan TCR 88.44% berkategori baik, 2) skor rata-rata indikator kebutuhan rasa aman 4.22 dan TCR 84.48% berkategori sangat baik, 3) skor rata-rata indikator kebutuhan sosial 4.87 dan TCR 77.40% berkategori baik, 4) skor rata-rata indikator kebutuhan penghargaan 3.14 dan TCR 62.81% berkategori baik, 5) skor rata-rata indikator kebutuhan aktualisasi diri 3.55 dan TCR 71.04% berkategori baik. Dapat disimpulkan bahwa baiknya motivasi kerja pegawai Sekretariat provinsi 'X' karena adanya pembagian insentif yang adil berdasarkan prestasi kerja. Begitu juga pimpinan selalu memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi.

Skor rata-rata kinerja pegawai Sekretariat provinsi 'X' 3.97 dan TCR 79.38% berkategori baik dengan analisis TCR masing-masing indikator sbb : 1) skor rata-rata indikator kuantitas kerja 4.41 dan TCR 88.23% berkategori sangat baik, 2) skor rata-rata indikator kualitas kerja 3.55 dan TCR 70.94% berkategori baik, 3) skor rata-rata indikator kehandalan 3.88 dan TCR 77.60% berkategori baik, 4) skor rata-rata indikator inisiatif 3.81 dan TCR 76.25% berkategori baik, 5) skor rata-rata indikator kerajinan 4.11 dan TCR 82.19% berkategori sangat baik, 6) skor rata-rata indikator sikap 4.13 dan TCR 85.50% berkategori sangat baik, 7) skor rata-rata indikator kehadiran 3.98 dan TCR 79.58% berkategori baik.

Analisis Statistik Inferensial

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan hasil sbb : 1) semua item angket valid karena r hitung $>$ r tabel, 2) semua item angket reliabel karena nilai *cronbach alpha* $0.981 > 0.60$. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut : 1) nilai probabilitas signifikan $0.073 > 0.05$ berarti data terdistribusi normal, 2) koefisien korelasi antar variabel bebas $0.142 < 0.60$ berarti tidak terjadi

multikolinieritas atau nilai VIF $1.021 < 10$ dan 3) semua titik menyebar di bawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas, 4) nilai DW test $2.397 > 2$ sehingga tidak terjadi autokorelasi negatif.

Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 26.131 + 0.036X_1 + 0.536X_2 + e$ dengan interpretasinya sbb :

1 . $a = 26.131$ berarti jika komitmen kerja dan motivasi kerja tidak ada maka kinerja pegawai

Sekretariat DPRD provinsi 'X' sebesar 26,131

2 . $b_1 = 0.036$ berarti jika komitmen kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Sekretariat

DPRD provinsi 'X' naik sebesar 0.036 satuan.

3 . $b_3 = 0.536$ berarti jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' naik sebesar 0.536 satuan.

Berdasarkan hasil persamaan regresi liier berganda di atas ternyata kinerja lebih domain dipengaruhi oleh motivasi kerja dibandingkan dengan komitmen kerja. Uji t menunjukkan bahwa komitmen kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' karena $0.004 < 0.05$ dan $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis diterima. Uji F menunjukkan bahwa komitmen kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' karena $0.0021 < 0.05$ sehingga hipotesis diterima.

Nilai $R^2 = 0.173 = 17.3\%$ berarti kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' dipengaruhi oleh komitmen kerja dan motivasi kerja 17.3% dan sisanya 82.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian. Nilai $R = 0.416 = 41.6\%$ berarti komitmen kerja dan motivasi kerja korelasinya rendah dengan kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X'. Nilai *Adjusted R Square* = $0.156 = 15.6\%$ berarti komitmen kerja dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai Sekretrit DPRD provinsi 'X' 15.6% dan sisanya 84.4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan beberapa hal sbb :

1. Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 26.131 + 0.031X_1 + 0.536X_2 + e$ menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih domain mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' dibandingkan dengan komitmen kerja.
2. Berdasarkan uji t hipotesis diterima dimana komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' secara parsial pada tingkat signifikansi 5%.
3. Berdasarkan uji F hipotesis diterima dimana komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD provinsi 'X' secara simultan pada tingkat signifikansi 5%.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan sesuai hasil dan pembahasan penelitian sbb :

1. Nilai TCR masing-masing indikator variabel komitmen kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD provinsi 'X' umumnya berkategori baik. Untuk itu perlu ditingkatkan lagi agar berkategori sangat baik sebagai lembaga legislatif.

2. Untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD provinsi 'X'.
3. Untuk peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD provinsi lainnya sebanyak 33 provinsi lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 1992. [http : // trainermuslim.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns](http://trainermuslim.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns). Diakses tanggal 17 Maret 2018.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi V*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Asnawi. 1999. *Prestasi Kerja Pegawai Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Baron dan Byrne. 1994. *Educational Administration Theory. Research and Practice*. NewYork : Tandom House Inc.
- Desler, Gery. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 1990. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 4*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Jewel dan Siegall. 1990. [http://motivasi.komitmenkerja](http://motivasi.komitmenkerja.html).html. Diakses tanggal 21 Maret 2018
- Kartini, Kartono. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ke 3* Bandung : Rosdakarya.
- Mc.Clelland dkk.1961. <http://motivasi.com/perbedaan-motivasi-kaaryawan-honor-dan-pns>. Diakses tanggal 19 Maret 2018.
- Mowday.2012.<http://motivasi.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-danpns>.Diakses tanggal 10 Februari 2018.
- Muhidin, Ali. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nawawi. 1999. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta : Rajawali.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*.Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Pace dkk. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*.Jakarta : Gramedia.
- Pinder.1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Prabowo. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sahertian. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Subagio, S. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta : BPFE.
- Steers. 1985. <http://motivasi.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns>. Diakses tanggal 20 Maret 2018.
- Stonner. 2016. *Organisasi Konsep Kontraversi Aplikasi*. Jakarta : PT Prenhalido.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2003. *Perilaku Keorganisasian*. Bandung : Tarsito.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.