

Volume 9 No. 1

Edisi : Januari – Juni 2020

ISSN : 2302- 4585

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif

Vol.9

No.1

Hal: 1- 125

Palembang, Januari 2020

ISSN : 2302 - 4585

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Dr. Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si.CA
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Dra. Dwi Kasasih, SE., MM, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Padriyansyah, SE., M.Si (Sekretariat)
: Ernawati.SE.Ak.MM (Keuangan)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Pengaruh *Leverage* dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Rustam Effendi, SE, MSi, Amrillah Azrin, SE, MM

1-14

Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Berdasarkan PSAK No 69 Pada PT Sriwijaya Palm Oil Palembang
Febransyah, SE, MM, Suci Alinda

15-22

Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palembang
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

23-39

Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Sebagai Dasar Penetapan Harga Jual *Diversen* Unit Kalidoni Palembang
Rizal Effendi, SE, MSi, Lili Syahfitri, SE, MSi, Ak, CA

40-46

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, MM

47-59

Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Universitas Tridinanti Palembang)
Hasyunah, SE, MM, Dr, Ir, Yusro Hakimah, MM

60-74

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di *Social Market* Palembang
Lusia Nargis, SE, MSi, H Hisbullah Basri, SE, MSi

75-85

Pengaruh Modal Kerja Terhadap *Net Profit Margin* Pada PT Paradise Jasmin Palembang
Kusminaini Armin, SE, MM, Sahila, SE, MM

86-94

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan
Roswaty, SE, MSi, Nina Fitriana, SE, MSi

95-108

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA SELATAN

Roswaty^{*)}
Nina Fitriana^{**)}

ABSTRACT

This research was attempted to determine and analyze the influence of motivation and work commitment on employee performance at the BPKP Representative of South Sumatra Province. In framework of how employees can work as good as possible and employees have high motivation and commitment to work in completing work. Therefore, the objective this research was to find out the significant influence of motivation and work commitment on employee performance. The sample in this research was taken from permanent employees of the BPKP Representative of South Sumatra Province totaling 60 peoples. In analyzing the data used quantitative and qualitative analysis that contains the distribution of items from each variable, then multiple regression analysis and hypothesis testing. Based on the regression equation, the constant value of 0.543 (positive) shows that if motivation (X) is 0.587 and work commitment (X) is 0.324, it means motivation (X) and work commitment (X) have a relationship in influencing employee performance (Y) of 0.534. The result of F count is 8.651 greater than Ftable 237. So Ho was rejected and Ha was accepted, meaning that there is a significant influence between motivation and work commitment on employee performance. The correlation coefficient of 0.544 is positive, meaning that there is a correlation or relationship between the variables of motivation and work commitment to employee performance. The better the motivation and work commitment, the greater the influence on employee performance. The coefficient of determination is 0.296 (29.6%). The calculation gives the meaning that the performance variable is 29.6%. So the results of this study open opportunities for 70.6% to examine other variables outside the independent variables in this research.

Keywords: *Motivation, Commitment and Performance*

A. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka organisasi perlu terus mengembangkan dan

meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan perusahaannya agar tetap bertahan dalam

^{*)} Dosen Fakultas Ekonomi Universitas IGM

^{**)} Dosen Fakultas Ekonomi UTP

dunia bisnis. Dalam suatu organisasi, tenaga kerja berfungsi sebagai penggerak atau motor untuk menjalankan suatu kegiatan usaha. Selain itu Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Flippo, 2015:11).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Robbins). Seperti yang dikatakan oleh Kaswan bahwa kualitas organisasi amat bergantung pada kualitas SDM organisasi tersebut. Oleh karena itu perusahaan diharapkan memiliki kualitas tenaga kerja yang baik. Kualitas tenaga kerja yang baik dapat dinilai dari kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka kegiatan usaha serta target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan akan dapat tercapai. (dalam Kristanto, 2015)

Di dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada

kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi akan merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasinya karena pengaruh rendahnya komitmen, secara tidak langsung akan mengakibatkan sulit dicapainya keberhasilan pada kinerja karyawan.

Menurut Faustyana (dalam Mulyaningsih, 2016) Komitmen terbagi menjadi dua bagian yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan komitmen yang dimilikinya. Timbulnya komitmen

internal ini sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi/ perusahaan dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tugas/tanggung jawab organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki komitmen tinggi, sehingga kinerja yang diberikan kurang maksimal.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013:73). Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi. (dalam Haryanto et. al., 2017)

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Pegawai akan berada di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi.

Pegawai akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai akan memakai pakaian dinas dan lambang-lambang organisasi (Wirawan, 2013:713).

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan pegawainya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, pegawainya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moorhed dan Griffin, 2013:73).

Fenomena dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen kerja pegawai dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pegawai dalam pekerjaannya di BPKP Provinsi Sumsel dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan serta pengembangan yang berlangsung sekarang ini. BPKP memberikan layanan wilayah Sumatera Selatan, objek pengawasan meliputi: Kedeputian Perekonomian, Kedeputian Polhukam PMK dan objek pengawasan Akuntan Negara meliputi: BUMN, BUMD.

Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel ?
- b. Bagaimana pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel?

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk :

- a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel
- b. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel
- c. Pengaruh Motivasi dan Komitmen kerja terhadap Kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel

Motivasi

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperhatikan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja menyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan

yang baik .intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya.

Komitmen kerja

Menurut Samsudin (2018:61) Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri, dan semangat kerja, menjalankan tugas menuju perubahan kearah yang lebih baik. Hal ini ditandai dengan peningkatan kualitas fisik dan psikologi dari hasil kerja.Komitmen mudah diucapkan, namun lebih sukar untuk dilaksanakan. Mengiyakan sesuatu dan akan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab adalah salah satu sikap komitmen. Komitmen sering dikaitkan dengan tujuan, baik yang bertujuan positif maupun yang bertujuan *negative*.

Kinerja pegawai

Sutrisno (2012:170-172) mengutip dalam bukunya pengertian kinerja dari beberapa ahli, yaitu Menurut John Whitmore kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum

keterampilan, sedangkan Menurut Barry Cushway kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Ruang Lingkup

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis hanya memandang permasalahan penelitian yang diangkat hanya berkaitan dengan Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Jenis Data

Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk variabel bukan berupa symbol angka atau bilangan. Data kualitatif di dapatkan melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam yang biasa diperoleh secara langsung, dan data kualitatif diperoleh melalui kuesioner, studi pustaka, dan wawancara sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

Data Kuantitatif

Data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik, dan data di peroleh berdasarkan symbol angka atau bilangan. Berdasarkan symbol angka tersebut penghitungan secara kuantitatif

dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum. Nilai data bisa berubah-ubah atau bersifat variatif.

Sumber Data

Data Primer

Data yang diperoleh dari proses Tanya jawab langsung terhadap responden yang menjadi sampel data.

Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku ataupun dokumen dan studi kepustakaan yang telah ada untuk mendukung hasil dari penelitian primer

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dalam teknik ini peneliti telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah dipersiapkan. dalam wawancara responden diberikan pertanyaan yang sama. (Esterberg dalam Sugiyono, 2016:323).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperbuat dengan memberi seperangkat

pertanyaan alias pernyataan tertulis terhadap responden.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dari penelitian terdahulu yang berkaitan sampai penelitian yang sedang dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut (Sugiyono 2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai yang bekerja di Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel, sehingga dapat dilakukan penelitian guna memperoleh tanggapan dari seluruh pegawai tentang bagaimana Motivasi dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel. Populasi pada penelitian ini berjumlah 150 pegawai.

Sampel

Sampel menurut (Sugiyono 2016:81) adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin menggunakan semuanya

ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi dan agar sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative, maka peneliti mengambil sampel dengan menggunakan Rumus Slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

(e²) = persentase kesalahan, yang ditolerir dalam pengambilan sampel pada kasus ini menggunakan e = 10% (0.1)

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penjelasan diatas, maka ditarik sampel sebanyak 60 orang dari pegawai tetap dijadikan sampel pada penelitian ini. Selanjutnya dengan menggunakan Teknik *Stratified Random Sampling* (Prasetyo 2016:130) populasi sendiri terbagi ke dalam 3 bagian (Staff Administrasi: 29 Jabatan Fungsional Auditor: 107 dan Struktural :14)

Berdasarkan dari hasil masing-masing bidang diatas, maka di simpulkan sampel tersebut adalah Staff Adminitrasi 12 sampel, Jabatan Fungsional Auditor 42

sampel, Struktural 6 sampel. Jadi sampel yang diambil sebesar 60 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Erlina (2011:48) adalah menjelaskan karaktersitik dari objek ke dalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasikan ke dalam penelitian. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Perhitungan
Motivasi (X ₁)	Sebagai dorongan dan keinginan seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan	1.Kebutuhan Fisik 2.Kebutuhan akan Keamanan dan Keselamatan 3.Kebutuhan Sosial 4.Kebutuhan akan Penghargaan diri 5.Kebutuhan Aktualisasi diri	Skala Likert: SS sampai STS (5 - 1)
Komitmen kerja (X ₂)	Merupakan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan kepada perusahaannya	1.Kemauan kerja keras 2. Fokus pada tujuan perusahaan 3. Aktif bekerja 4. Tingkat Kehadiran kerja 5. Kesetian menjadi anggota organisasi 6. Melindungi organisasi	Skala Likert: SS sampai STS (5 - 1)
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan prestasi atau hasil kerja pegawai	1. Kualitas kerja 2. Ketetapan kerja 3. Insiatif 4.Tanggung jawab 5. Komunikasi	Skala Likert: SS sampai STS (5 - 1)

Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Erlina (2011: 51) yaitu skala digunakan untuk mengukur respons subjek berupa sikap, pendapat, dan persepsi

seseorang atau sekelompok kejadian atau gejala sosial ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Pengukuran Variabel

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Erlina (2011:51)

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Uji Normalitas
3. Uji t (uji parsial)
4. Uji F (uji simultan)
5. Analisis Regresi Berganda
6. Koefisien Korelasi (R)
7. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1) pada tabel 3 menunjukkan semua item pernyataan atau pertanyaan yang terkait variabel Motivasi adalah valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,286	0,250	Valid
Pertanyaan 2	0,424	0,250	Valid
Pertanyaan 3	0,353	0,250	Valid
Pertanyaan 4	0,257	0,250	Valid
Pertanyaan 5	0,299	0,250	Valid
Pertanyaan 6	0,609	0,250	Valid
Pertanyaan 7	0,609	0,250	Valid
Pertanyaan 8	0,653	0,250	Valid
Pertanyaan 9	0,590	0,250	Valid
Pertanyaan 10	0,472	0,250	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS v.20

b. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen kerja (X_2) pada tabel 4 menunjukkan semua item pernyataan atau pertanyaan yang terkait variabel Budaya Organisasi adalah Valid.

Tabel4
Uji Validitas Variabel Komitmen kerja (X_2)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,429	0,250	Valid
Pertanyaan 2	0,254	0,250	Valid
Pertanyaan 3	0,592	0,250	Valid
Pertanyaan 4	0,609	0,250	Valid
Pertanyaan 5	0,264	0,250	Valid
Pertanyaan 6	0,382	0,250	Valid
Pertanyaan 7	0,388	0,250	Valid
Pertanyaan 8	0,456	0,250	Valid
Pertanyaan 9	0,445	0,250	Valid
Pertanyaan 10	0,355	0,250	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS v.20

c. Hasil Uji Variabel Kinerja pegawai (Y) pada tabel 5 menunjukkan semua item pernyataan dan pertanyaan yang terkait variabel Kinerja pegawai adalah Valid.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,668	0,250	Valid
Pertanyaan 2	0,640	0,250	Valid
Pertanyaan 3	0,577	0,250	Valid
Pertanyaan 4	0,466	0,250	Valid
Pertanyaan 5	0,632	0,250	Valid
Pertanyaan 6	0,383	0,250	Valid
Pertanyaan 7	0,404	0,250	Valid
Pertanyaan 8	0,464	0,250	Valid
Pertanyaan 9	0,508	0,250	Valid
Pertanyaan 10	0,389	0,250	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS v.20

Uji Reliabilitas

Setelah melalui pengujian validitas, maka data dilanjutkan kepada pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama. Instrument yang realibel adalah instrument yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:179). Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai r hitung lebih besar dari 0,60 dengan $\alpha = 5\%$

Tabel 6
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,701	Reliabel
Komitmen kerja	0,673	Reliabel
Kinerja pegawai	0,723	Reliabel

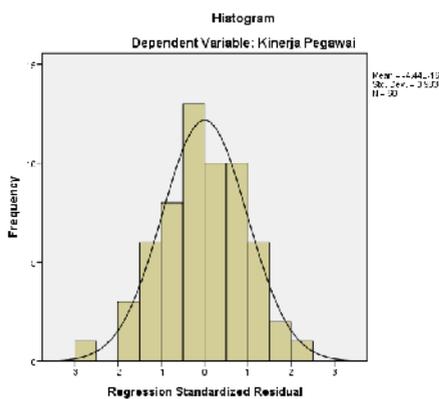
Sumber: data diolah dengan SPSS v. 20

Uji Normalitas

Untuk mengetahui normalitas data dapat dilihat melalui output grafik histogram dan output grafik kurva normal p-plot, suatu variabel dikatakan normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, sedangkan untuk grafik kurva normal p-plot suatu variabel dikatakan normal bila gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis grafik.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik. Tampilan grafik histogram ini memberikan pola distribusi yang normal karena menyebar cukup merata baik ke kiri maupun ke kanan.

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas – Grafik Histogram

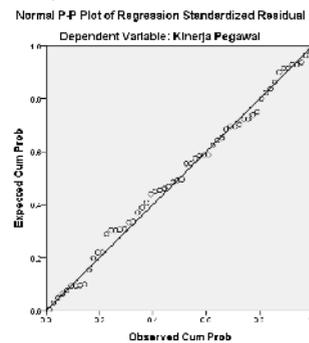


Sumber : data diolah dengan SPSS v.20

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual

mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara melihat *histogram* dan *normal probability plots*. Jika kurva lonceng histogram tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, maka data kurva lonceng histogram tidak condong ke kiri ataupun ke kanan, maka data terdistribusi normal. Jika plot disekitar garis diagonal atau plot mengikuti garis diagonal maka data memenuhi asumsi normalitas.

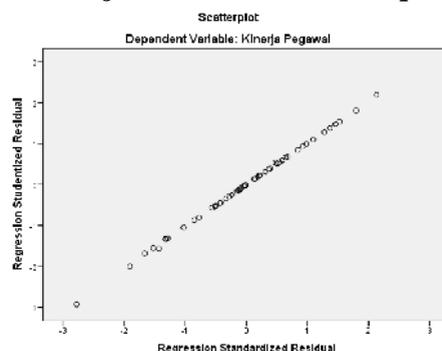
Gambar 2
Hasil Uji Normalitas – Grafik P-p Plot



Sumber: data diolah dengan SPSS v.20

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut berdistribusi secara normal.

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas - Scatterplot



Sumber: data diolah dengan SPSS v. 20

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara vertikal serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi atau dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari tersidual atau pengamatan ke pengamatan lain, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi nilai perwakilan BPKP berdasarkan masukan variabel independen motivasi dan komitmen kerja serta dependen kinerja pegawai

Tabel 7
Hasil uji Normalitas – Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Komitmen kerja	Kinerja Pegawai
N		60	60	60
Normal	Mean	41.53	41.30	40.92
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.789	1.778	2.126
	Absolute	204	201	.217
Most Extreme Differences	Positive	204	201	.217
	Negative	-.146	-.153	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		1.582	1.556	1.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013	.016	.007

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data diolah dengan SPSS v.20

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa data *Kolmogorof-Smirnov* memenuhi syarat normalitas, yaitu Nilai signifikan tersebut diatas = 0,05. Dengan demikian artinya data berdistribusi normal.

Uji t
Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.221	9.696		.076	.665
X1	.711	.175	.462	4.072	.000
X2	.322	.169	.216	1.90	.062

a. Dependent Variable Y

Sumber: data diolah dengan SPSS v.20

Dapat dilihat bahwa dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,072 > 1,670$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel.

Uji F
Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.392	2	154.696	10.431	.000 ^b
	Residual	845.342	57	14.831		
	Total	1154.733	59			

a. Dependent Variable Y
b. Predictor: (Constant), X 2, X 1

Sumber: data diolah dengan SPSS v.20

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (10,431) > F_{tabel} (0,237)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel. Kesimpulan dari uji F membuktikan bahwa diantara variabel bebas, yaitu motivasi dan komitmen kerja saling memiliki keterkaitan bersama-sama dalam

mempengaruhi kinerja pegawai pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	4.221	9.696		.076	.665
X1	.711	.175	.462	4.072	.000
X2	.322	.169	.216	1.90	.062

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah dengan SPSS v.20

Berdasarkan dari tabel 9 diatas, hasil dari analisis regresi linier berganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Didapatkan hasil sebagai berikut :

$$Y = 4.221 + 0,711X_1 + 0,322X_2$$

Berdasarkan pengujian regresi linear berganda, diketahui bahwa dari semua variabel bebas, variabel motivasi (X) memiliki pengaruh positif yang lebih dominan dibandingkan variabel komitmen kerja (X), sebesar 0,711 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Korelasi (R)

Tabel 10
Hasil Uji Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.516		489

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Komitmen kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : data diolah dengan SPSS v.20

Berdasarkan tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,745. Tingkat hubungan dalam penelitian 0,60-0,799 yang berarti tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi (R square) dalam penelitian ini sebesar 0,516 dimana menunjukkan kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X) dan komitmen kerja (X) sebesar 51,6%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 10 Hasil uji Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,516. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel Motivasi (X) dan Komitmen kerja (X) bisa menjelaskan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 51,6 % sedangkan sisanya 48,4% bisa di jelaskan dengan variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,072 > 1,670$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Dari hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1,903 > 1,670$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen kerja (X) secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi (X) dan Komitmen kerja (X) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} pada tabel anova lebih besar dari F_{tabel} sebesar $10,431 > 0,237$ atau dapat dilihat dari nilai (Sig) sebesar $0,00 < 0,05$
4. Hasil uji Koefisien Korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,745. Hal ini menunjukkan hubungan variabel Motivasi (X) dan Komitmen kerja (X) adalah kuat atau erat yaitu sebesar 74,5%
5. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,516. Hal ini

menunjukkan besarnya kontribusi variabel Motivasi (X) dan Komitmen kerja (X) bisa menjelaskan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 51,6 % sedangkan sisanya 48,4% bisa di jelaskan variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian seperti yang dipaparkan sebelumnya, maka peneliti ingin menyampikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

- a. Diharapkan Perwakilan BPKP Provinsi Sumsel untuk bisa meningkatkan tanggung jawabnya agar pekerjaan yang diambil bisa menjadi memotivasi pegawai.
- b. Untuk meningkatkan komitmen kerja sebaiknya pegawai lebih bisa menaikkan loyalitasnya dan kerjasama tim yang baik untuk kebaikan bersama.
- c. Memberikan sanksi yang mendidik dan tegas kepada pegawai bagi yang melanggar peraturan.

DAFTAR RUJUKAN

- Bramasindo. 2018. Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Dimas Utama). *Jurnal Manajemen* Vol. 18 No. 2:1-18. Universitas Diponegoro Semarang.

- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja pada PT. Pei Internasional Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 10 No. 2:124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Erlina, 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan: USU Press
- Fauzi, Muhammad, Moch Mukeri Warso, and Andi Tri Haryono. 2016. Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen* Vol. 02 No. 2 hal: 1-15. Universitas Pandanaran Semarang.
- Ferilian, Prasetya. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi*. <http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.htm?m=1> (accessed November 28, 2011).
- Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratma.
- Haryanto, Rizki, and Maria Magdalena Minarsih. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja Organisasi dengan Kepuasan kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Semarang. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 8 hal: 1-8. Universitas Pandanaran Semarang.
- Hasibuan, Malayu P. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. <http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html> (accessed September 20, 2013).
- Kanter. 2010. *Komitmen Organisasi*. <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/06/komitmen-organisasi.html> (accessed Juni 20, 2013).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristanto, Harris. 2015. Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 17 No. 1 hal: 86-98. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Muhson, Ali. 2016. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Universitas Negeri
- Mukti, Abdullah, Heru Sri Wulan, and Leonardo Budi H. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepatuhan Intruksi kerja dan Efektivitas, Pengendalian Karyawan pada PT. Demak Putra Mandiri. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 19 hal: 1-19. Universitas Pandanaran Semarang.
- Mulyaningsih. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Batik Brotoseno Sragen). *Jurnal Manajemen* Vol. 2 No. 18 hal: 1-15. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.

- Marnisah, Luis. Aldaman, M. Kurniawan, Mohd. 2017. Pengaruh Prestasi kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Mandiri Tbk kantor cabang Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. **Vol. 8 No. 01 hal: 37-42**. Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
- Marnisah, Luis. 2017. Analisis Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Terjadinya Diskriminasi Upah pada Sektor Industri Sedang di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen*. **Vol. 12 No. 01 hal: 1-8**. Universitas Indo Global Mandiri Palembang.
- Marnisah, Luis. 2015. *Statistik Ekonomi I*. Muara Enim: *Enim Innovation Technology*.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, Bambang, dkk. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal et al. 2014. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sari, Widi Purnama. 2015. Pengaruh Disiplin kerja, Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Negeri Sipil Balai Wilayah Sungai Pemali. *Jurnal Manajemen UDINUS* **Vol. 3 No. 2 hal: 1-12**. Universitas Dian Nuswanto Semarang.
- Sartono, Muhammad, Leonardo Budi H., and MM., Yulianue SE. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention pada PT. Unipower Food Indonesia. *Jurnal Manajemen* **Vol. 2 No. 4 hal: 1-13**. Universitas Pandanaran Semarang.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rienka Cipta.
- Sofyanto, Herman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Universitas Widyatama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-23. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. 2015. *Manajemen Riset*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi 5*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Dwi Asri. 2014. Pengaruh proses rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Indonesia Dwi Sembilan (DIS) cab. Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen* **Vol. 6 No. 3 hal 1-20**. Universitas Jember.