

**PENGARUH AKREDITASI DAN KELOMPOK REFERENSI TERHADAP
KEPUTUSAN SISWA MELANJUTKAN KULIAH
(STUDI KASUS PADA YAYASAN PENDIDIKAN KELUARGA MEDAN)**

OLEH

Maya¹, Siti Fatimah Sundari²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of accreditation and reference group on the decision to continue collage. Population in this study were students of SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan which amounts to 150 students while the technique of sample sampling by randoms sampling with sampling technique using slovin method. So the sample in this study amounted to 35 people. This type of research is a quantitative research. Quantitative research is a research that aims to determine the degree of relationship and pattern/shape of influence between two or more variables, which with this research will be built a theory that serves to explain, predict and control a symptom.

The result of multiple regression analysis that $Y = 4,360 + 0,243X_1 + 0,352X_2 +$ ewhich shows accreditation and reference group have positive and significant influence to the decision to continue college. While the test result (t) parstial test shows that the accreditation has a positive and significant effect on the decision to continue college where it can be seen the value of arithmetic $2,445 > t$ table 2.03693 and the reference group variable also have a positive and significant influence on the decision to continue college where the value can be seen t count $5.330 > t$ table 2.0369.

The result of determination coefficient with correlation regression value equal to 0,802, meaning that together accreditation and reference group on the decision to college at SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan have contribution to the strong level. Then coeficient of determination Adjusted R Square (R^2) aqual to 0,621 (62,1%). So it can be said that 62,1% variation of bound variable that is accreditation and reference group have contribution to decision to continue collage at SMA Yayasan Pendidikan Keluarga Medan while the rest of 37,9% have contribution by other variable outside model.

Keywords : Accreditation, Reference Group, Continue Collage

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Pegawai sebagai sumber daya dalam perusahaan yang merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap pegawai inilah akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajer atau pimpinan adalah orang-orang yang dapat mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah bawahannya sendiri. Berkaitan dengan itu, maka menjadi kewajiban dari setiap pemimpin memberikan dorongan agar bawahannya dapat berprestasi dan dapat bekerja dengan baik.

Faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi dimana menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Selain itu menurut Amilin dan Rosita (2008:15) komitmen menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasinya. komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan .

Menurut Rachmawati (2008:85) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai. Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kecamatan Binjai Barat merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota binjai Barat saat ini, sebagai instansi pemerintahan dengan segenap perangkat organisasi pemerintahan kelurahan setingkat dibawahnya yang merupakan ujung tombak untuk masyarakat. keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah yaitu; pemerintahan kecamatan binjai barat sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Berikut data absensi pegawai pada kantor kecamatan binjai barat.

Tabel I.1
Data Absensi Dan Jumlah Jasa Yang Diselesaikan Pegawai
Kantor Kecamatan Binjai Barat Periode Juni 2016-Mei 2017

Bulan	Alpa	Sakit	Izin
Juni	20	2	8
Juli	9	4	2
Agustus	17	1	2
September	14	2	4
Oktober	8	6	2
November	19	3	3
Desember	3	2	1
Januari	6	4	1
Februari	13	1	2
Maret	1	4	2
April	3	2	2
Mei	16	2	1
Jumlah	129	33	30
Total	192		

Sumber Kantor Kecamatan Binjai Barat

Berdasarkan tabel I.1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Juni- Mei 2017, tingkat ketidakhadiran yang terbanyak terjadi pada bulan Juni 2016 sementara tingkat ketidakhadiran yang paling sedikit terjadi pada bulan Maret 2017. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja pegawai diisntasi tersebut, mengingat Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja merupakan hal yang utama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat.

Jika komitmen kerja melalui absensi pegawai masih banyak yg tidak hadir maka kinerja pegawai pun akan berdampak menurun. Oleh karena itu ini disebabkan karena pimpinan kantor kurang memantau atau melihat cara kerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merasa tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Barat”**.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif, merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data, yang kemudian data dianalisis dan dihitung menggunakan SPSS 16.

Menurut Arikunto (2016:3) “bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelediki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Peneliti tidak mengubah, menambahkan, atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Peneliti hanya memotret apa yang terjadi pada diri objek atau wilayah yang diteliti, kemudian memaparkan apa yang terjadi dalam bentuk laporan penelitian secara lugas, seperti apa adanya.”⁴²

2. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) “Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prasentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian.”⁴⁴

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu pegawai kantor kecamatan binjai barat. Sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 30 orang dengan alasan karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. maka sampel pada penelitian ini berjumlah 30 responden.”⁴⁷

4. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137) “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh secara langsung

dari penelitian yang dilaksanakan berupa wawancara, kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.⁴⁸

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2010:137) “data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dari laporan-laporan perusahaan, dokumen-dokumen, majalah jurnal, buku-buku dan bahan tulis yang berhubungan penelitian ini.”⁴⁹

5. Metode Pengumpulan Data

Adapun dalam memperoleh data-data, informasi dan keterangan peneliti melakukannya dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung keadaan dilapangan pada Kantor Camat Binjai Barat. Data yang didapat dari observasi ini adalah absensi dari karyawan bagian informasi.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan informasi-informasi yang diperlukan dalam tugas penelitian ini.

c. Angket (Kuesioner)

Angket merupakan suatu alat pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan secara tertulis dan dilengkapi dengan jawaban-jawaban yang sudah tersedia sebagaimana keadaan yang sebenarnya.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:53) “Uji Validitas adalah untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini sampel uji validitas diambil sebanyak 30 responden.”⁵⁰Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2009:45) “Uji Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu⁵¹. Reliabilitas ini dapat menunjukkan kriteria dari jawaban responden yang terdapat pada kuesioner.

Kriteria dalam menentukan reliabilitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak reliabel.

7. Metode Analisis Data

A. Metode Analisis Kuantitatif

Metode penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:7) “Kuantitatif yaitu metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkrit atau empiritis, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik.⁵⁶

B. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2008:277) “Analisa regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y, yang dinyatakan dengan persamaan.⁵⁷

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Komitmen Kerja

e = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45).⁶¹

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (X_1) sebagai berikut:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.743	0,3610	Valid
Item 2	0.681	0,3610	Valid
Item 3	0.666	0,3610	Valid
Item 4	0.428	0,3610	Valid
Item 5	0.511	0,3610	Valid
Item 6	0.438	0,3610	Valid
Item 7	0.743	0,3610	Valid
Item 8	0.681	0,3610	Valid
Item 9	0.743	0,3610	Valid
Item 10	0.681	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28 = 0.3610$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel motivasi kerja nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) tertinggi pada item 1, item 7 dan item 9 sebesar 0,743, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,743 > 0,3610$ dan nilai terendah pada item 4, sebesar 0,428 dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,428 > 0,3610$. Dimana

pengujian seluruh item pernyataan dari motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Komitmen Kerja (X_2)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45).⁶²

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel komitmen kerja (X_2) sebagai berikut:

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X_2)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0.795	0,3610	Valid
Item 2	0.822	0,3610	Valid
Item 3	0.707	0,3610	Valid
Item 4	0.497	0,3610	Valid
Item 5	0.663	0,3610	Valid
Item 6	0.703	0,3610	Valid
Item 7	0.795	0,3610	Valid
Item 8	0.822	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk komitmen kerja seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2= 0,3610$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel komitmen kerja nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) tertinggi pada item 2, dan item 8 sebesar 0,822, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,822 > 0,3610$ dan nilai terendah pada item 4 sebesar 0,497, dimana akan diperoleh hasil $r_{hitung} 0,497 > 0,3610$. Dimana pengujian

seluruh item pernyataan dari komitmen kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari komitmen kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45).⁶³

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{table}	Keterangan
Item 1	0.793	0,3610	Valid
Item 2	0.578	0,3610	Valid
Item 3	0.790	0,3610	Valid
Item 4	0.600	0,3610	Valid
Item 5	0.793	0,3610	Valid
Item 6	0.578	0,3610	Valid
Item 7	0.790	0,3610	Valid
Item 8	0.600	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas diketahui nilai validitas pernyataan untuk Kinerja Pegawai seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{table} ($n-2=30-2=28=0,3610$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kinerja Pegawai nilai Corrected Item Total Correlation (r_{hitung}) tertinggi pada item 1 dan item 5 sebesar 0,793, dimana hasil analisis $r_{hitung} 0,793 > 0,3610$ dan nilai terendah pada item 2 dan item 6 sebesar 0,578, dimana akan diperoleh hasil r_{hitung}

0,578 > 0,3610. Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.4

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	0.891
Komitmen Kerja	0.914
Kinerja Pegawai	0.900

Sumber: Hasil Diolah Peneliti Dengan SPSS Versi 16

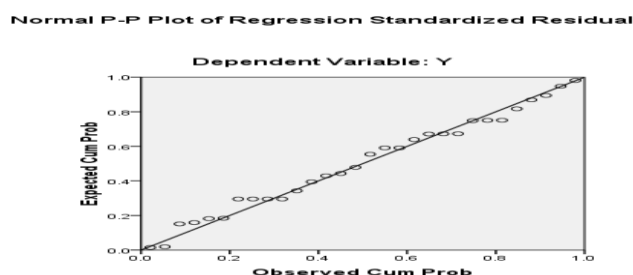
Berdasarkan tabel IV.4 diatas diketahui nilai Cronbach Alpha untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,891 > 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel Komitmen Kerja sebesar 0,914 > 0,6 sehingga dikatakan valid, sedangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,900 > 0,6. Berdasarkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai sudah handal.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan

melihat gambar p-plot. Output dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh-dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada output akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).



Sumber: C Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 16

Gambar IV.3

Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar diatas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.11

Hasil Uji Multikonieritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.917	1.091
0.917	1.091

a. Dependent

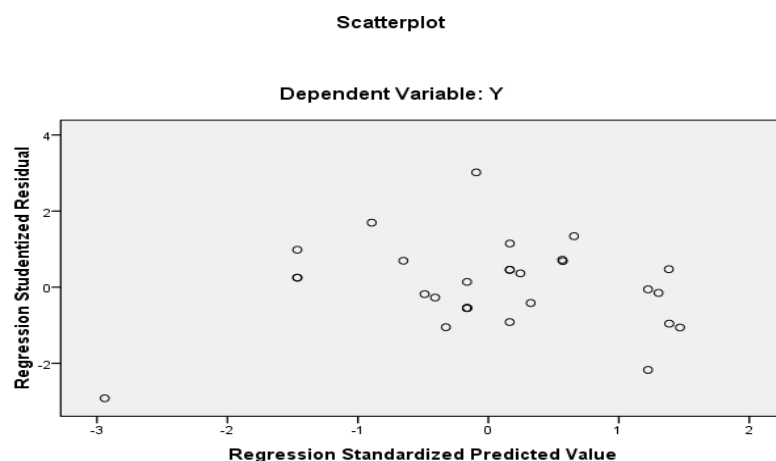
Variable:Y

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 16

Berdasarkan hasil pengolahan pada Table IV.11. menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua variabel bebas sebesar 1.091 masih lebih kecil dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar IV.3 berikut:



Gambar IV.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastis.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2010:379) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Pada Kantor Camat Binjai Barat kurangnya semangat pegawai karena kurangnya fasilitas dan kurangnya dorongan dari atasnya yang membuat pegawai tidak semangat dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Fuada Fatimah (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar dan hasil penelitian yaitu bahwa secara parsial diperoleh hasil dari uji t untuk variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 5,347 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,648 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,061 atau 60,1%. Sehingga secara parsial variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT.Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardianus Adhi Nugroho (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada yayasan budi bakti karya MASF balikpapan kalimantan timur. Dengan hasil penelitian yaitu bahwa secara parsial diperoleh hasil dari uji t untuk variabel Motivasi nilai t_{hitung} 4.107 yang lebih besar dari t_{tabel} 1.667 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7%. Sehingga secara parsial variabel Motivasi (X_1) Berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur.

Beraskan hasil penelitian ini mendukung penelitian di atas bahwa secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai untuk variabel Motivasi $t_{hitung} = 4,338 > t_{tabel} 2,051(n-k=30-3=27)$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 atau 53,7%. sehingga hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Komitmen kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat. Sehingga ketika Kantor Camat Binjai Barat meningkat motivasi yang ada maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat

dilakukan pada Kantor Camat Binjai Barat yakni dengan memberikan motivasi yang baik dan benar atau dorongan dari pimpinannya.

2. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Fuada Fatimah (2016) dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar. Dan hasil dari uji t untuk variabel Komitmen Organisasi nilai t_{hitung} sebesar 5.783 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,684 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,061 atau 60,1%. Maka secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardianus Adhi Nugroho (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada yayasan budi bakti karya MASF balikpapan kalimantan timur. Dengan hasil penelitian sebagai yaitu bahwa secara parsial diperoleh hasil dari uji t untuk variabel Komitmen Kerja nilai sebesar t_{hitung} 3,163 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,667 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7%. Sehingga secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada yayasan budi bakti karya MASF balikpapan kalimantan timur.

Hasil dalam penelitian ini diperoleh bahwa nilai signifikansinya untuk Variabel Komitmen Kerja $t_{hitung} = 4,338 > t_{tabel} 2,051 (n-k=30-3=27)$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 atau 53,7%. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Komitmen Kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat.

Dengan demikian, secara parsial bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat. Sehingga ketika Kantor Camat Binjai Barat meningkatkan komitmen kerja yang ada maka diharapkan meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan Kantor Camat Binjai Barat yaitu dengan memperingatkan kepada pegawainya untuk tidak memperbanyak alpha atau absensi agar kinerja pegawai dapat meningkat dan bekerja dengan baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dimana Kantor Camat Binjai Barat masih terdapat motivasi yang kurang dan komitmen kerja yang tidak sesuai yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Penelitian ini sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul fuada Fatimah dengan judul pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Tbk cabag Makassar. Dimana secara simultan bahwa variabel Motivasi dan Komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai sebesar $F_{hitung} 35,454 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,061 atau 6,1%. Sehingga menghasilkan keputusan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Bank Muamalat Tbk cabag Makassar.

Kemudian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Ardianus Adhi Nugroho (2017) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada yayasan budi bakti karya MASF balikpapan kalimantan timur. Dimana secara simultan bahwa variabel Motivasi kerja dan Komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai sebesar $F_{hitung} 33,107 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,497 atau 49,7%. Sehingga menghasilkan keputusan hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) pada yayasan budi bakti karya MASF balikpapan kalimantan timur.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana diperoleh bahwa nilai sebesar $F_{hitung} = 17,828 > F_{tabel} 3,35$ (n-k-1 dimana n=sampel dan k=seluruh variabel bebas) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 atau 53,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Binjai Barat. Sehingga Kantor Camat Binjai Barat dapat terus meningkat mengingat kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan

kinerja pegawai, Motivasi yang bagus ditambah dengan komitmen kerja yang baik hal ini dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa *item* pernyataan kuisioner dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh *item* pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* berada diatas nilai batas reliabel.
- b. Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda hasil penelitian diperoleh bahwa Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Secara parsial (satu-persatu) didapat pengaruh dari variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel komitmen kerja nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} . Sedangkan secara parsial (satu-satuan) didapat pengaruh dari variabel komitmen kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel komitmen kerja nilai t_{hitung} sebesar dari t_{tabel} .
- d. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai F_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Kerja (X_2) $> F$ tabel.
- e. Berdasarkan hasil determinasi diperoleh bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Kerja (X_2) dapat menjelaskan hubungan yang erat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

- a. Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 56% maka hal itu dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar lebih diketahui tentang faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Hendaknya kepala Kantor Camat Binjai Barat melakukan penelitian lanjutan untuk mencari variabel apa yang dapat mengurangi kinerja pegawaiselain dari variabel motivasi kerja dan komitmen kerja.

- c. Variabel motivasi kerja hendaknya terus ditingkatkan melalui upaya memenuhi segala motivasi kerja. Sehingga diharapkan akan mengurangi tingkat kinerja pegawai.
- d. Variabel komitmen kerja sebaiknya terus ditingkatkan karena variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Keterbatasan Penelitian

- a. Keterbatasan terhadap penelitian kuesioner hanya disebabkan kesatu instansi saja yaitu pegawai Kantor Camat Binjai Barat tapi tidak disebarkan ketiga instansi sejenis.
- b. Keterbatasan dalam melihat psikologis responden. Kondisi responden tidak diambil secara khusus, sehingga memungkinkan responden tidak konsentrasi dalam mengisi angket kuesioner yang diberikan. Akan tetapi dalam pengisiannya kuesioner ini tidak membutuhkan konsentrasi yang tinggi, sehingga untuk melihat kondisi psikologis. Responden dapat dieliminasi dalam hal ini untuk mempersingkat waktu.

4. Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti merekomendasikan agar lebih banyak penelitian yang mengkaji kinerja pegawai selain faktor motivasi kerja dan komitmen kerja. Sehingga diharapkan akan mendapatkan model teori kinerja pegawai dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016.
- Amilin, dan Dewi Rosita. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stres Sebagai Variabel Moderating*. JAAI, 12(1),13-24, 2008.
- Colquitt, Jason A. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2012.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program SPSS*. Cetakan Ke-4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- _____. *Analisis Multivariabel Dengan Program SPSS*. Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P . *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo, 2009.
- Ivancevich, John M. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Ike, Rachmawati Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2013.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2012.
- Maslow, Abraham H. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- Nanang, Martono. *Metode Penelitian 73itatif Teori & Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Lepkhair, 2010
- Newstrom, Jhon W. *Penelitian Ilmu Manajemen* . Jakarta: Kencana, 2013
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

_____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Robbins, Stephen. P. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2013.

Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Situmorang, Syafizal Helmi. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis Edisi 2*. Medan: USU Press, 2011.

Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Malang: Penerbit Andi, 2008.

Suwatno, dan Priansa.D. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

_____, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kaulitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Triatna, Cepi. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2015.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*. Jakarta: Rajawali Pres. 2012.

_____, *Manajemen Kinerja Edisi ke 3*. Jakarta: Rajawali Pres, 2010.

Skripsi :

Ardianus, Adhi Nugroho. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur*. Skripsi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta: 2017.

George, Massora. *Pengaruh Komitmen Karyawan Lingkungan Kerja dan Mooel Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tenaga Pengajar Caraka Music Studio Yogyakarta*. Skripsi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta: 2017.

Nurul, Fuada Fatimah HS. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Tbk Cabang Makassar*, Skripsi UIN Alauddin, Makassar: 2016.

Rahel, Riama. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Media Televisi Indonesia Medan*. Skripsi STIE IBMI, Medan: 2017.

Tuti, Apriani. *Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Medan*. Skri