



## Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Maryani, Supramono, Rachmatullaily

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Email: caca.milanisti@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Penelitian ini menggunakan penelitian populasi dimana seluruh pegawai yang berjumlah 36 orang dijadikan responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Adapun penelitian ini menggunakan analisis regresi, korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil analisis menunjukkan hubungan Motivasi dengan kinerja  $R = 0,697$  terletak pada interval  $(0,60 - 0,799)$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Motivasi) dan  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. regresi menunjukkan  $Y = 20,277 + 0,665 X_1$ . Dari hasil koefisien determinasi sebesar  $0,486$  atau  $(48,6 \%)$  memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sebesar  $48,6\%$  Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan  $5 \%$  adalah  $t_{hitung} = 5,574 > t_{tabel} = 2,032$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja.

Hasil analisis menunjukkan hubungan Motivasi dengan kinerja  $R = 0,706$  terletak pada interval  $(0,60 - 0,799)$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Komitmen Organisasi) dan  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. regresi menunjukkan  $Y = 18,978 + 0,682 X_2$ . Dari hasil koefisien determinasi sebesar  $0,498$  atau  $(49,8\%)$  memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar  $49,8 \%$ , sedangkan sisanya  $50,2 \%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan  $5 \%$  adalah  $t_{hitung} = 5,808 > t_{tabel} = 2,032$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

Hasil analisis menunjukkan hubungan Motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja  $R = 0,712$  terletak pada interval  $(0,600 - 0,799)$  yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Motivasi) dan variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Komitmen Organisasi) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. Regresi menunjukkan  $Y = 18,166 + 0,277 X_1 + 0,418 X_2$ . Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar  $0,478$  atau  $(47,8 \%)$ , memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar  $0,478$  atau  $(47,8)$ . Hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan  $5 \%$  adalah  $F_{hitung} = 17,009 > F_{tabel} = 3,28$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Komitmen Organisasi secara

*bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan (MSP) merupakan unit penyelenggara pendidikan pada Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan (FPIK) Institut Pertanian Bogor (IPB) yang dibentuk pada tahun 1981 dan ditetapkan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0546/0/1983. Departemen MSP merupakan unsur pelaksana kegiatan akademik, dengan bidang utama pengelolaan sumberdaya dan lingkungan perairan. Departemen dipimpin oleh seorang Ketua Departemen dan seorang Sekretaris Departemen.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan kepada Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan (MSP) untuk selalu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, menyebabkan perlu mengetahui adanya evaluasi mengenai kinerja dari sumberdaya manusia yang terdapat di Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan (MSP).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eskistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, karena manusia sebagai sumber daya organisasi merupakan perencana,

pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen yang tinggi (Rivai, 2009:456) (Sutrisno, 2015). Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi. Motivasi pegawai diibaratkan sebagai jantungnya manajemen pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan komitmen adalah janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi menunjukkan keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya, melaksanakan tanggung jawab, serta

bersedia melakukan usaha yang sungguh-sungguh sebagai bentuk dukungannya kepada organisasi. Jadi komitmen dari pegawai sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena dengan adanya komitmen dari para pegawai maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan Dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor (IPB)".

### **Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis mencoba merumuskan masalah-masalah apa saja yang ada di Departemen MSP, FPIK-IPB, dengan rumusan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor?
3. Bagaimana tingkat kinerja tenaga kependidikan di Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor?

4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor?

### **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **A. Tujuan penelitian ini adalah:**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor.
3. Untuk melihat kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Institut Pertanian Bogor.

#### **B. Manfaat dan Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dan kegunaan bagi:

### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, dan pemahaman tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada peneliti atau mahasiswa lainnya dalam hal ini khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, dan praktisi manajemen, organisasi ataupun lembaga-lembaga yang memiliki kaitan dengan isi penelitian ini.

### 3. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, untuk dapat meningkatkan motivasi dan komitmen para pegawainya sehingga dengan semakin meningkatnya motivasi dan komitmen pegawai maka tujuan departemen akan tercapai.

## II. METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu:

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variable motivasi, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kependidikan dengan jalan mendistribusikan item-item dari masing-masing variable. Data yang

telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam presentase

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variable bebas (*variable independen*) terhadap variable terikat (*variable dependen*)

#### 3. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variable-variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga kependidikan (y)

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variable-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

## III. Hasil dan Pembahasan

### Identitas Responden

Deskripsi karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh tenaga kependidikan di Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB. Berdasarkan hasil dari kuesioner maka kita dapat melihat gambaran secara umum mengenai karakteristik atau identitas responden dalam

penelitian yang meliputi jenis kelamin, status pernikahan, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Berikut karakteristik responden yang dibagi

berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja (Tabel 1).

**Tabel 1. Gambaran secara umum mengenai karakteristik atau identitas responden dalam penelitian**

<b>Identitas Responden</b>	<b>Hasil</b>
Jenis Kelamin	laki-laki 20 orang (55,6%) & perempuan 16 orang (44,4%), total 36 orang
Status Pernikahan	Menikah 27 orang (75%) & Belum Menikah 9 orang (25%)
Usia	21-30 Tahun = 18 orang (50%) 31-40 Tahun = 10 orang (27,8%) 41-50 Tahun = 3 orang (8,3%) > 50 Tahun = 5 orang (13,9%)
Latar Belakang Pendidikan	SMP = 1 orang (2,8%) SMA = 17 orang (47,2%) Sarjana Muda (D3) = 1 orang (2,8%) Sarjana (S1) = 17 orang (47,2%)
Masa Kerja	0-10 Tahun = 22 (61,1%) 11-20 Tahun = 10 (27,8%) 21-30 Tahun = 4 (11,1%)

Sumber: Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui pegawai MSP terdiri dari 36 orang, dengan usia didominasi sekitar 21-30 Tahun dan mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SMA dan sarjana dengan masa kerja terbanyak sekitar 0-10 tahun.

Menurut (Sugiyono, 2016) korelasi digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variable atau lebih. Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih. Interval nilai koefisien korelasi dan kekuatan hubungan disajikan pada Tabel 2:

## **Hubungan antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y)**

### **A. Analisis Korelasi**

**Tabel 2. Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y), dengan

menggunakan SPSS 22.0 , maka hasil yang diperoleh.

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi (X1) dan Kinerja (Y)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 <sup>a</sup>	,486	,471	412,498

a Predictors: (Constant), motivasi

Hasil perhitungan diatas, R = 0,697 terletak pada interval (0,60 – 0,799), berdasarkan Tabel 4.17, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Motivasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah kuat dan positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga naik.

### B. Analisis Regresi

Menurut (Sugiyono, 2016) regresi digunakan “untuk memprediksikan nilai variable dependen berdasarkan nilai variable independen”. Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variable dependen (Tabel 4),

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi antara Motivasi (X1) dengan Kinerja (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,277	8,024		2,527	,016
motivasi	,665	,117	,697	5,674	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 20,277 + 0,665 X1$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 20,277

Berarti apabila variabel bebas X1 (Motivasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 20,277. Dengan kata lain, jika variabel bebas X1 (Motivasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 20,277.

2. Arah hubungan dan koefisien regresi  
Variabel X1 (Motivasi) sebesar 0,665 ini berarti pengaruh Motivasi(X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif

atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (Motivasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,665.

**C. Koefisien Determinasi**

Pada Tabel 3 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,486 atau (48,6 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 48,6 %, sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**D. Uji Hipotesis**

Uji t (Analisis Parsial)

a. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

Ha= Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja

b. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

Taraf nyata 95% , maka nilai  $\alpha = 5 \%$  atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) =  $36 - 2 = 34$

t tabel = 2,032

c. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila t hitung < t tabel

Ho ditolak (Ha diterima) apabila t hitung > t tabel

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 22.0 dapat dilihat pada Tabel 22 , bahwa t hitung = 5,674

e. Kesimpulan

Karena t hitung = 5,674 > t tabel = 2,032 , maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja.

**Analisis Hubungan antara Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)**

**A. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 22.0 (Tabel 5):

**Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi antara Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 <sup>a</sup>	,498	,483	407,788

a. Predictors: (Constant), komitmen

Hasil perhitungan diatas, R = 0,706 erletak pada interval (0,60 - 0,799) , berdasarkan Tabel 5 , hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Komitmen Organisasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik.

**B. Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui antara Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 22.0 sebagai berikut:  $Y = a + b X2$

X2 = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja

- a = Intercept atau Konstanta  
 b = Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS 22.0 didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,978	8,063		2,354	,025
Komitmen	,682	,117	,706	5,808	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 6. dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 18,978 + 0,682 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 18,978

Berarti apabila variabel bebas X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 18,978. Dengan kata lain, jika variabel bebas X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 18,978

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi) sebesar 0,682 ini berarti pengaruh Komitmen Organisasi(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X<sub>2</sub> (Komitmen Organisasi) sebesar 1, maka

akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja) sebesar 0,682.

### C. Koefisien Determinasi

Pada Tabel 5. dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,498 atau (49,8 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,498 atau (49,8%), sedangkan sisanya 50,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### D. Uji Hipotesis

Uji t (Analisis Parsial)

- a. Formulasi hipotesis

H<sub>0</sub> = Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

H<sub>a</sub> = Terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

- b. Taraf nyata (α) dan t tabel

Taraf nyata 95% , maka nilai α = 5 % atau (0,05)

Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = 36 - 2 = 34

t tabel = 2,032



c. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak (Ha diterima) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 22.0 dapat dilihat pada Tabel 6 bahwa  $t_{hitung} = 5,808$

e. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung} = 5,808 > t_{tabel} = 2,032$ , maka Ho ditolak (Ha diterima),

berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja

### **Analisis Hubungan antara Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kinerja (Y)**

#### **A. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara motivasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja (Y), dengan menggunakan SPSS 22.0, maka hasil yang diperoleh:

**Tabel 7 Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y)**

**Model Summary**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,712 <sup>a</sup>	,508	,478	409,952

a. Predictors: (Constant), komitmen, motivasi

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,712$  terletak pada interval (0,600 – 7,999), berdasarkan Tabel 7, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap motivasi) dan variabel X2 (persepsi terhadap komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap Y (persepsi terhadap kinerja) adalah Kuat dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

#### **B. Analisis Regresi**

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan perhitungan SPSS 22.0 sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

X1 dan X2: Variabel bebas

Y : Variabel terikat

a : Intercept atau Konstanta

b : Koefisien Regresi

Dari keterangan tersebut, maka dengan perhitungan SPSS 22.0 didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda antara Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi(X2) dengan Kinerja (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,166	8,169		2,224	,033
1 motivasi	,277	,346	,290	,801	,429
komitmen	,418	,350	,432	1,193	,241

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 18,166 + 0,277 X1 + 0,418 X2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intercept atau konstanta sebesar 18,166

Berarti apabila variabel bebas X1 (Motivasi) dan X2 (Komitmen Organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja) adalah 18,166. Dengan kata lain, jika variabel bebas X1 (motivasi) dan X2 (komitmen organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 18,166

2. Arah hubungan dan koefisien regresi

Variabel X1 (motivasi) sebesar 0,277 ini berarti pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X1 (motivasi) sebesar 1

maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (kinerja) sebesar 0,277.

Variabel X2 (komitmen organisasi) sebesar 0,418 ini berarti pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X2 (komitmen organisasi) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (kinerja) sebesar 0,418

### C. Koefisien Determinasi

Pada Tabel 7 dapat dilihat hasil koefisien determinasi sebesar 0,508 atau (50,8 %) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah sebesar 0,478 atau (47,8 %) karena persamaan regresi menggunakan banyak variabel independen, maka koefisien yang digunakan untuk menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,478 atau (47,8 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,478 atau (47,8%) sedangkan sisanya 52,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## D. Uji Hipotesis

Uji F (Analisis Simultan)

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	571,705	2	285,853	17,009	,000 <sup>a</sup>
1 Residual	554,600	33	16,806		
Total	1,126,306	35			

a. Predictors: (Constant), komitmen, motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### a. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja

### b. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan F tabel

Taraf nyata 95% , maka nilai  $\alpha = 5\%$  atau (0,05)

Nilai F tabel dengan

$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$

$V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 36 - 2 - 1 = 33$

F tabel = 3,28

### c. Kriteria pengujian

Ho diterima (Ha ditolak) apabila F hitung < F tabel

Ho ditolak (Ha diterima) apabila F hitung > F tabel

### d. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 22.0 dapat dilihat pada Tabel 9 , bahwa F hitung = 17,009

### e. Kesimpulan

Karena F hitung = 17,009 > F tabel = 3,28, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

## IV. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan tentang Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB dengan jumlah responden 36 dengan hasil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi pada tenaga kependidikan menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,697$  terletak pada interval (0,60 - 0,799) dan itu membuktikan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Motivasi) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. Rumus regresi menunjukkan  $Y = 20,277 + 0,665 X1$ . Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,486

atau (48,6 %) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 48,%, sedangkan sisanya 51,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5 % adalah  $t_{hitung} = 5,574 > t_{tabel} = 2,032$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

2. Komitmen Organisasi pada Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,706$  terletak pada interval (0,60 – 0,799) dan itu membuktikan bahwa hubungan antara variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Komitmen Organisasi) dan  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. Regresi menunjukkan  $Y = 18,978 + 0,682 X_2$ . Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,498 atau (49,8%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja sebesar 49,8 % , sedangkan sisanya 50,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5 % adalah  $t_{hitung} = 5,808 > t_{tabel} = 2,032$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

Komitmen Organisasi dengan Kinerja.

3. Kinerja pada Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor menunjukkan angka sebesar 4,38 (pada skala 1 – 5) pada interval (4,20 – 5,00) dengan kategori Sangat Baik.
4. Motivasi dan Komitmen Organisasi yang ada pada Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi  $R = 0,712$  terletak pada interval (0,600 – 0,799) yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel  $X_1$  (persepsi terhadap Motivasi) dan variabel  $X_2$  (persepsi terhadap Komitmen Organisasi) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (persepsi terhadap Kinerja) adalah Kuat. Regresi menunjukkan  $Y = 18,166 + 0,277 X_1 + 0,418 X_2$ . Dari hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 47,8 atau (47,8 %), memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 0,478 atau (47,8 %), sedangkan sisanya 38,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis pada taraf kesalahan 5 % adalah  $F_{hitung} = 17,009 > F_{tabel} = 3,28$  , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor

### Saran

Saran yang dapat diberikan atas hasil dan pembahasan dari kesimpulan mengenai motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor adalah sebagai berikut:

1. Pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan di Departemen MSP perlu ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara motivasi dan kinerja salah satunya dengan pemberian gaji yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Komitmen Organisasi pegawai dapat ditingkatkan untuk peningkatan kinerja pegawai, karena mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara Komitmen Organisasi dan kinerja. Diperlukan peningkatan dari segi kesetiaan pada organisasi dengan cara pembertian gaji yang layak pada Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena mempunyai hubungan yang sangat kuat dan pengaruh positif (searah) serta signifikan antara

Motivasi, Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja. Diperlukan peningkatan dari pegawai agar mengikuti prosedur pekerjaan yang ada dengan cara pelatihan, pendelegasian pekerjaan yang jelas.

4. Agar dapat diadakan penelitian lanjutan dengan variabel yang berbeda supaya pimpinan lebih mendapatkan masukan yang terjadi pada Tenaga Kependidikan Departemen Manajemen Sumberdaya Perairan, FPIK-IPB Bogor

### DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.