



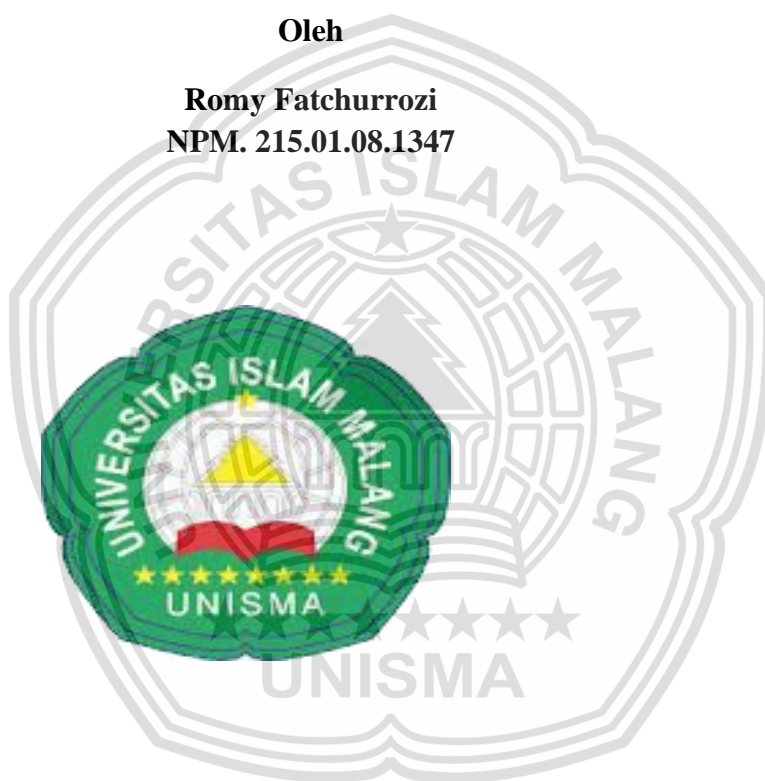
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**  
(Studi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Penanaman Modal dan Pelayanan  
Terpadu Satu Pintu Kota Malang)

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

**Romy Fatchurrozi**  
NPM. 215.01.08.1347



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JURUSAN MANAJEMEN**  
**MALANG**

**2020**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia. Di era globalisasi ini perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar bisa bersaing di era globalisasi. Peningkatan kinerja sendiri disebabkan oleh tingginya motivasi dan komitmen organisasi. Agar bisa bersaing di era globalisasi perusahaan perlu untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Dan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan penyebaran kuisiner atau angket pada responden.

**Kata kunci : Motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan**



## *ABSTRACT*

Human resources is a very valuable capital for a company because the company's operational activities are run by humans. In this era of globalization, companies need to improve the performance of their employees so that they can compete in the era of globalization. The increase in performance itself is caused by high motivation and organizational commitment. In order to compete in the era of globalization, companies need to pay attention to the performance of their employees. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and organizational commitment on employee performance partially and simultaneously. And the results show that work motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance. The method used in this study is to use quantitative methods by distributing questionnaires to respondents.

**Keywords:** Work motivation, organizational commitment, employee performance



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Era globalisasi ini Indonesia harus bisa menghadapi suatu tantangan yang berat yaitu bagaimana Indonesia dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas, kualitas, dan integritas yang tinggi di suatu organisasi. Bangsa ini secara konsisten dan serius harus mengupayakan peningkatan sumber daya manusia yang ada, baik itu pada organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Instansi swasta maupun publik mengalami kesulitan dalam menghindari tantangan-tantangan manajemen sumber daya manusia. Dua tantangan manajemen sumber daya manusia yaitu tantangan dari eksternal maupun internal (Mangkuprawira, 2011). Tantangan eksternal berkaitan erat dengan tekanan hukum, politik, sosial, budaya, ekonomi, ilmu pengetahuan, lingkungan dan teknologi yang semakin berkembang dengan pesat. Sedangkan tantangan internal sendiri memiliki kaitan yang erat dengan penerapan strategi atau perencanaan, keterbatasan kualitas sumber daya yang tersedia, serta kesulitan dalam pengelolaan manajemen dan kesulitan dalam mengambil suatu keputusan. Organisasi yang bisa tetap berkembang dan bertahan, yaitu suatu organisasi yang mampu dalam mengendalikan suatu tantangan di atas dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara optimal.

Organisasi maupun perusahaan diharapkan agar bisa bekerja secara efektif dan efisien agar mampu bersaing di era global. Persaingan di era global yang ketat membuat sebuah perusahaan harus bisa untuk meningkatkan daya saing untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Agar tercapainya tujuan suatu perusahaan diperlukannya karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan, dan juga harus bias menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan,

beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan.

Suatu organisasi harus mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sebuah sistem yang berada di suatu organisasi tersebut sejauh mana dapat meningkatkan serta menunjang keinginan karyawan itu sendiri untuk berkembang. Sumber daya manusia sendiri merupakan sumber daya yang sangat penting daripada sumber daya lainnya. Sumber daya manusia sendiri dinilai sebagai salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan dalam menggapai suatu tujuan perusahaan (Sudarmanto,2009:3). Saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi tinggi, yaitu: kemajuan teknologi informasi, era kompetisi pasar global, serta tuntutan pelanggan dan pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Kinerja sendiri selalu menjadi suatu hal yang selalu ada didalam suatu organisasi karena dimanapun organisasinya kinerja menjadi suatu kunci terhadap keberhasilan serta efektifitas suatu organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) ialah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikann kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Seorang karyawan dinyatakan memiliki suatu kinerja yang bagus apabila karyawan tersebut dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang melebihi dari standar atas kriteria yang telah diberikan atau ditetapkan di dalam sebuah organisasi. Sebaliknya, karyawan dinyatakan tidak mempunyai kinerja jika hasil kerja yang dilakukan kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang efektif dan berhasil adalah organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto,2009:6).

Faktor yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah dengan membuat suatu strategi untuk memberikan motivasi terhadap

karyawan dan membangun suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya. Instansi sendiri tentunya memerlukan karyawan yang memiliki nilai komitmen dan motivasi yang tinggi agar memiliki karyawan yang produktif. Kerja keras tersebut dapat diatasi dengan melakukan peningkatan produktivitas pegawai bahwa satu orang karyawan mampu menghasilkan pekerjaan seperti yang dihasilkan oleh sepuluh orang karyawan (Kelley, 1999). Ini semua bisa tercapai dengan baik, ketika memiliki karyawan yang berekomitmen dan bermotivasi tinggi terhadap organisasi. Akan tetapi, fakta yang telah memperlihatkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi terhadap organisasinya. Karyawan yang tidak memiliki komitmen dan motivasi pada organisasinya merupakan suatu tantangan yang paling sulit untuk dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Memperkerjakan karyawan yang memiliki kualitas yang bagus memang tidak mudah, tapi membangun komitmen dan memotivasi jauh lebih sulit. Saat ini sangat susah membentuk loyalitas, komitmen dan motivasi karyawan.

Motivasi kerja menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000) adalah suatu keadaan dalam diri pribadi individu yang memacu keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat diartikan motivasi kerja pada diri individu itu akan terwujud dalam sebuah perilaku yang diarahkan terhadap tujuan dalam mencapai suatu sasaran kepuasan. Jadi setiap hal yang dikerjakan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri individu tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang dikatakan sebagai motivasi kerja. Oleh karena ini organisasi harus memperhatikan serta memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang menjadi motivasi kerja karena motivasi kerja sangatlah penting untuk karyawan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dibahas di atas, dengan ini penulis tertarik dalam mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen**



## Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP(Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kota Malang)”.

### 1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan

#### 1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 1.3.2. Manfaat penelitian

- a. Manfaat teoritis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia yang nantinya dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pihak terkait dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang.





## BAB V

### KESIMPULAN

#### 1.1.Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 1.2.Keterbatasan penelitian

Peneliti sudah berusaha untuk dapat mencapai hasil penelitian semaksimal mungkin, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa penelitian ini tidak terhindar dari kelemahan-kelemahan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Penelitian ini terbatas pada objek penelitian profesi karyawan yang bekerja pada kantor DISNAKER PM-PTSP kota Malang, sehingga mungkin ada perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda
- b. Penelitian hanya menggunakan kuesioner, maka memungkinkan data yang diperoleh bias bila dibandingkan jika dilakukan dengan observasi atau wawancara langsung.
- c. Tidak dapat diketahui apakah kuesioner benar-benar diisi oleh pihak-pihak yang dimaksud oleh penulis serta tidak dapat diketahui tingkat kesungguhan responden

dalam pengisian kuesioner karena tidak ada control terhadap responden selama pengisian kuesioner tersebut.

- d. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini jumlahnya terbatas karena penelitian dilakukan dengan menyebarkan jumlah kuesioner sesuai dengan data yang ada sejumlah 71.
- e. Penelitian ini hanya mengambil dua variabel bebas yang di antaranya motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### 1.3. Saran

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi karyawan yang bekerja pada kantor DISNAKER PM-PTSP
  - 1) Setelah diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka diharap untuk senantiasa untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan baik, memberikan sarana dan prasaran untuk menunjang motivasi agar menghasilkan kinerja yang baik.
  - 2) Setelah diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja maka diharapkan untuk senantiasa para karyawan memiliki rasa keikutsertaan dalam suatu organisasi dan memihak/menunjunjung tinggi suatu perusahaan yang memperkerjakannya.
- b. Bagi peneliti yang akan datang

- 1) Peneliti yang akan datang dapat memperbanyak sampel dan memperluas wilayah penyebaran kuesioner di Kota Malang dengan berbeda tempat instansi.
- 2) Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel independen atau menggunakan variabel *intervening* ataupun variabel *moderating* untuk memperoleh hasil yang berbeda



## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 180-187.
- Anggriani, A. D. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 180-187.
- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01).
- Griffin. (2004). *Komitmen organisasi*. Jakarta: Airlangga
- George, J. & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Hamid, M. M., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Okto Abrivianto, P., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Pradana, O. A. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 23-31.
- Rahardja, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Chatindo Karya Utama. *Agora*, 6(1).

Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).

Taha, R. (2009). A case study on using the via Christi breastfeeding assessment tool in a clinical setting.

Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 3(2), 76-84.

