

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(STUDI DI KANTOR DESA LANDUNGSARI
KECAMATAN DAU KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI



**OLEH:
HENDRIKUS WOLO KOTEN
NIM: 2017120069**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG
2020**

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Dan Komiten Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kec.Dau Kabupaten Malang

Koten, H. W¹, Iriani, N. P², Eqy, M. F³
Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang
Malang 2021

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec.Dau Kabupaten Malang. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang di butuhkan yaitu data primer dan data sekunder melalui kuesioner, wawancara dan observasi yang di sebarakan secara random sebanyak 30 pegawai. Analisa data yang di gunakan yaitu regresi linier berganda menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menjelaskan motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Landungsari dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Landungsari sedangkan motivasi dan komitmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kecamatan Dau Kabupaten Malang

Kata Kunci : *Motivasi, Komitmen Dan Kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi organisasi atau lembaga harus menghadapi persaingan yang ketat terhadap lembaga lain yang semakin banyak. Meningkatnya jumlah persaingan dan intensitas persaingan perhatian suatu instansi tidak hanya fokus untuk hasil pelayanan yang di berikan kepada masyarakat tetapi organisasi juga memperhatikan berbagai aspek seperti Sdm. Modal yang paling penting dalam sebuah instansi adalah Sdm karena seluruh kegiatan operasional organisasi di jalankan oleh manusia. Kunci sukses dalam menjalankan suatu pekerjaan adalah manusia maka dari itu di butuhkan bawahan yang profesional, mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan mempunyai tujuan untuk bisa mendapatkan hasil yang maksimal

Tujuan instansi bukan semata-mata mendapatkan hasil yang baik atau pelayanan yang di berikan melainkan lembaga juga mengontrol hasil kerja dalam proses tujuan di maksud. hasil kerja dari individu dan kelompok merupakan faktor penentu untuk instansi dalam mencapai tujuanya. Amstrom dan Baron (Fahmi 2013) menyatakan hasil kerja dari seseorang disebut kinerja di mana memiliki hubungan sangat erat degan tujuan strategi , kepuasan masyarakat dan memberi kontribusi ekonomi pegawai dengan tingkat kinerja yang sangat tinggi sangat di harapkan dalam instansi. Hasil kerja yang semakin tinggi dari bawahan dapat memberikan kontribusi ekonomi lembaga dalam persaingan global dan meningkatkan jumlah jasa yang baik. Dalam pencapaian tujuan instansi terdapat faktor yang mempengaruhi hasil kerja (kinerja)

bawahan adalah dorongan untuk efektif dalam bekerja (motivasi) dan niat untuk tetap bertahan (komitmen)

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi tempat bekerja di kenal dengan motivasi .motivasi sangat di perlukan suatu instansi di mana merupakan suatu penilaian terhadap hasil kerja bawahan. Bawahan yang memiliki dorongan untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab dapat di harapkan memperlihatkan kualitas kerja yang baik untuk instansi itu.

Menurut Ernest j.Mc.Cornick mengatakkan motivasi di artikan sebagai situasi di mana dapat memberikan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta mengarahkan dan membangkitkan (Mangkunegara 2013: 94) Oleh karena itu atasan perlu mengarahkan atau mendorong karyawannya agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaan.adanya motivasi bawahan akan lebih semangat dalam mencapai hasil kerjanya sendiri supaya menghasilkan jasa yang baik. Untuk tetap berjalanya operasional seorang atasan harus berusaha memberikan motivasi serta perhatian untuk bawahannya .Selain dorongan (motivasi) ada niat untuk tetap bertahan yang berperan penting di suatu instansi agar bisa bertahan dan setia menjalankan aktivitas di organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen adalah situasi dimana seorang karyawan memilih akan tetap bertahan di instansi tersebut serta tujuan-tujuan dan berniat tetap mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau bawahan di dalam instansi tersebut.Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti tetap fokus pada pekerjaan tertentu sebagai seorang individu. Di kantor desa landungsari kecamatan dau kabupaten malang tempat penelitian akan di laksanakan.menyadari bahwa suatu instansi akan berkembang secara cepat bergantung pada kinerja pegawai.keberhasilan suatu lembaga sangat di pengaruhi oleh hasil kerja dari bawahan .sedangkan hasil kerja bawahan bergantung pada dorongan kerja dan niat yang ada di dalam diri

bawahan. maksud dari di adakan penelitian ini mempunyai tujuan agar bisa menjelaskan bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja bawahan,dan untuk menjelaskan pengaruh antara komitmen dengan kinerja bawahan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan judul, Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Desa Landungsari Kec Dau Kabupaten Malang)

1.2 RUMUSAN MASALAH

berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec.Dau Kabupaten Malang?
2. Apakah Komitmen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec. Dau Kabupaten Malang ?
3. Apakah Motivasi dan Komitmen mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec.Dau Kabupaten Malang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec. Dau Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Landungasari Kec.Dau Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Landungsari Kec. Dau Kapupaten Malang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis

Untuk membandingkan,menambahkan wawasan pengetahuan dan mengembangkan teori tentang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang penulis dapatkan, kemudian dapat di jadikan sebagai pedoman jika di perlukan dalam memulai suatu usaha.

2. Bagi instansi/lembaga

Untuk di jadikan masukan berupa pengetahuan tentang motivasi dan komitmen terhadap hasil kerja bawahan

3. Untuk pihak yang membutuhkan.

Untuk di jadikan atau memberikan refrensi dalam menambahkan pengetahuan agar dapat di bandingkan dan pertimbangan yang nantinya dapat di manfaatkan oleh lembaga maupun peneliti baru dalam memecahkan kasus di mana mempunyai kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Aggiriawan Putu Budi Dan Made Gede Wirakusuma (2015) *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan penerapan Good Governance sebagai variabel moderasi*.E- jurnal Akuntansi universitas Udayana,ISSN: 2302-8556,vol 10, No,2:311-325
- Fitria,Hamid,Dan Nurtjahjo. (2014) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol.9.No.2 April 2019
- Harun (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi.Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 3.No 1
- Prihatmingtyas Budi (2019). *Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen*.JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik. Vol.8 No.4 (2019). ISSN: 2422-6962.
- Purwanti,NWD Dan Rasmini,NK, (2015) Pengaruh Kompensasi,Motivasi Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianjar, E-Jurnal Akuntansi, Universitas Udayana Vol.12,No.3,Hal,686-704
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2020). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMA*, 3(1).
- Ramli Simbolon.(2013) Tentang Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organsasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Banjarmasin) Jurnal Wawasan, Manajemen,Vol.1,Nomor1,Februari 2013, [Http://Jwm.Unlam.Ac.Id](http://Jwm.Unlam.Ac.Id)
- Tampi,(2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Raja,Tbk (Regional Seles Manado) Journal “ Acta Diuma”,Vol.3,No.4.
- Syah, H , (2013) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2): H:462-471.
- Sulijaya Dan Bangunan. (2015). Pengaruh Total Quality Management, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pt.Sekar Bumi Tbk.Jurnal Akuntansi. Vol.19,No.3,Hal.433-488

Buku

- Agung E.W (2012) *Aplikasi Spss dalam penelitian* Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Agung,Anak Agung Putu, 2012, *metodologi penelitian bisnis*, Malang : Universitas Brawijaya
- Amir,Mohhammad Faisal 2015 ,*Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*,Jakarta Mitra Wacana Media
- Brahmasari Ida Ayu (2018) *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Perusahaan Kelompok* penerbitan pers jawa pos,Disertai Universitas Airlangga Surabaya.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi* (petunjuk Praktis bagi para supervisipor).Edisis Revisi, Cetakan kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Farid (2016).Pengaruh Motivasi,Kompensasi,Dan Kepuasan Kerja Tehadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Syariah Bakti Sumekar Solo
- Griffin, Ricky. W. 2004. *Manajemen Jilid 2*.Edisis ketujuh .Jakarta : Erlangga
- Gunawan,C. L. (2015) *Strategi Manajemen Sumber Daya*. CV.IRDH Purweketo
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara,DR,A.Aanwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*.Bandung :Refika Aditama
- Nawawi, H. Hadiri. (2013). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta.Gajamada University pers.
- Ningrum (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Mandiri Syariah*,Semarang
- Octaviana Dan Ariefiantoro. (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja,Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor Pt Winech Pandawangi Semarang)* Artikel Fakultas Ekonomi.
- Prasetyo Dkk (2013) *Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*
- Priadana, S., & Riswandi, I. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi,Bisnis & Entrepreneurship, 7(2), 52-63.