

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BIDANG KEUANGAN PADA PEMERINTAH  
DAERAH KABUPATEN DEMAK**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**ANANDHIKA ANGGA MAHENNOKO**

**NIM. C2C606009**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2011**

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Anandhika Angga Mahennoko  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606009  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
PADA PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN DEMAK**  
Dosen Pembimbing : Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, Msi., Akt

Semarang, 18 Mei 2011

Dosen Pembimbing,

(Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, Msi.,Akt)

NIP. 19581010 198603 1005

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Anandhika Angga Mahennoko  
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606009  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN  
PADA PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN DEMAK**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 15 Juni 2011**

Tim Penguji:

1. Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, Msi.,Akt (.....)
2. Drs. Daljono, Msi.,Akt (.....)
3. H. Warsito Kawedar, SE.,Msi.,Akt (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Anandhika Angga Mahennoko menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DEMAK**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 23 Mei 2011

Yang membuat pernyataan,

(Anandhika Angga Mahennoko)

NIM : C2C606009

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

**“Segala perkara dapat Kutanggung didalam Dia yang  
Memberi kekuatan kepadaku”  
(Filipi 4:13)**

**Berserulah kepada-Ku pada waktu kesesakan,  
Aku akan melupakan engkau dan engkau akan memuliakan  
Aku  
(Mazmur: 50:15)**

“Kita tak hidup di masa lalu, kita maju terus  
Buka pintu-pintu baru, karena kita ingin tau  
Itu membawa kita ke jalan yang baru”  
(Walt Disney)

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa
2. Bapak dan Ibu
3. Kakak dan Adik-adiku
4. Sahabat-sahabatku

## **ABSTRACT**

*Productivity will be higher if supported by higher employee performance. Companies will be able to survive in global competition. There are several factors that influence the performance of employees include: motivation and organizational commitment, so the purpose of this study was to investigate the effect of work motivation and organizational commitment to employee performance in finance at the Local Government Demak regency.*

*Collecting data using primary data collection, the questionnaire using purposive sampling technique. This study sampled as many as 89 employees of the financial sector in Demak regency administration.*

*The result of the conclusion of this research work motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Regression coefficient on the variable organizational commitment has the greatest contribution than the value of motivational variables. Figures show 38.4% coefficient of determination jointly affect the performance of financial sector employees. While the rest can be explained by other variables explained 61.6% outside the model.*

*Keywords: Work motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

## ABSTRAKSI

Produktivitas perusahaan akan semakin tinggi jika ditopang oleh kinerja pegawai yang tinggi pula. Perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: motivasi dan komitmen organisasi, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 89 pegawai bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

Hasil kesimpulan dari penelitian ini motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi paling besar daripada nilai variabel motivasi. Angka koefisien determinasi 38,4% menunjukkan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai bidang keuangan. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan sebesar 61,6% dijelaskan variabel lain di luar model.

Kata kunci : Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan tuntunanNya penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DEMAK.**

Penulis menyadari bahwa dalam proses hingga akhir penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan:

1. Prof. Drs. H. Mohammad Nasir, Msi., Akt. Phd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, Msi., Akt selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing dalam penulisan skripsi ini dan mohon maaf karena penulis sudah banyak sekali merepotkan.
3. Bapak Drs. Anis Chariri, SE, M.Com, Akt. Ph.D, selaku dosen wali yang selama ini telah membimbing penulis selama perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas bimbingan dan pengajaran semua ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis dan seluruh staf perpustakaan, tata usaha yang membantu dalam kelancaran proses belajar di kampus.

5. Bapak Drs. Jarwo selaku kepala Bagian Umum SETDA Kabupaten Demak yang begitu baik telah memberikan izin dan informasi untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Edy Rahardjo selaku Kepala Bagian Keuangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Demak yang telah meluangkan waktunya untuk sharing dengan penulis, dalam pengumpulan data dan informasi yang bermanfaat.
7. Bapak dan Ibu yang berada di SKPD Kabupaten Demak sebagai responden atas kesediaanya meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran skripsi ini.
8. Kedua orang tua penulis Bpk Suwito dan Ibu Kismiyati yang senantiasa memberikan doa dan dukungan setiap saat. Terima kasih karena cinta kalian sangat berarti sekali dalam proses penulisan skripsi ini hingga selesai.
9. *The best brother and sisiter I ever had!!* Bima, Santi, dan Mas Yudi terima kasih atas waktu dan dukungan selama aku menulis skripsi ini. Dan juga keponakanku Ayu yang selalu bisa membuatku tersenyum saat jenuh menulis skripsi. Terima kasih!!!
10. Teman spesialku Linda Purwaningrum S. yang selalu memberikan dukungan dan perhatian disaat aku terbebani dalam menulis skripsi. terima kasih untuk perhatianmu.
11. Lala dan Marisca yang telah mengajarkan penulis tentang SPSS. Terima kasih atas segala waktu yang dicurahkan untuk penulis dalam memahami SPSS. Penulis akan *blank* sama sekali tanpa bantuan kalian.

12. Sahabat-sahabat terbaikku: Melly, Riza, Ape, Lala, Rendro, Thea, Aji, Maris, Aldo si *boy*, Dimas, Dita, Aris, dan Lalang. Terima kasih kebersamaan selama ini.
13. Teman-teman PMK FE Undip!! Aldo, Daud, Nehe, Mery, Een, Peppy, Yeremia, Raymond , dll, senang bisa bersekutu dengan kalian. Di dalam persekutuan dan kepengurusan aku makin mengerti arti kasih, melayani, rendah hati, dan jadi dewasa. Gbu!!!
14. Teman-teman Ekonomi Akuntansi angkatan 2006 Universitas Diponegoro, Haris, Tembem, Lanang, Poleng, Genthonx, Arif dan teman-teman lainnya. Sukses buat kalian semua!!
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semarang, 23 Mei 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISIONAL SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Teori ERG .....	12
2.1.2 Teori Penetapan Tujuan.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja .....	13
2.1.4 Komitmen Organisasi .....	15

2.1.5 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.4.1 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah .....	21
2.4.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Pemerintah Daerah .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	25
3.1.1 Variabel Penelitian .....	25
3.1.2 Devinisi Operasional.....	25
3.1.2.1 Motivasi Kerja.....	26
3.1.2.2 Komitmen Organisasi .....	26
3.1.2.3 Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah.....	26
3.2 Populasi dan Sampel .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5 Tehnik Analisis .....	28
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	29
3.5.2 Pengujian Kualitas Data .....	29
3.5.2.1 Uji Validitas .....	29
3.5.2.2 Uji Realibilitas.....	29
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	30
3.5.4 Analisis Kuantitatif.....	32
3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda.....	32
3.5.4.2 Pengujian Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Gambaran Umum Responden .....	35

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	37
4.3 Analisis Pengujian Data .....	39
4.3.1 Uji Validitas .....	39
4.3.2 Uji Realibilitas.....	42
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	44
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46
4.5 Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	48
4.5.1 Regresi Linear Berganda.....	48
4.5.2 Uji Parametrik Estimate (Uji t).....	50
4.5.3 Uji Ketepatan Model (Uji F).....	53
4.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
4.6 Pembahasan Hipotesis.....	55
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	60
5.3 Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuesioner .....	35
Tabel 4.2 Profil Responden .....	36
Tabel 4.3 Stastik Deskripsi .....	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja .....	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas .....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	48

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.....	20
Gambar 4.1 Normal <i>Probability Plot</i> Uji Normalitas.....	45
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	47
Gambar 4.3 Uji Hipotesis Motivasi Kerja .....	51
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Komitmen Organisasi .....	52
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran A Kuesioner Penelitian

Lampiran B Tabulasi Data Penelitian

Lampiran C Frekuensi Data

Lampiran D Uji Validitas

Lampiran E Realibilitas

Lampiran F Analisis Regresi Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Krisis ekonomi yang terjadi Indonesia mulai tahun 1997 menurut berbagai pihak merupakan akibat dari kurangnya praktek *Good Corporate Governance* (GCG) di Indonesia. Dalam survey pemeringkatan GCG yang dilakukan oleh *Credit Lyonnaise Securities* tahun 2000, hanya 18 perusahaan yang dinilai baik secara internasional walaupun demikian hanya satu perusahaan yang memperoleh nilai di atas 60 yaitu PT Unilever Indonesia.

*Good Corporate Governance* (GCG) merupakan isu yang mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Masyarakat melakukan tuntutan kepada pemerintah agar lebih terbuka seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat pada jaman globalisasi ini. Keadaan ini tidak sesuai lagi dengan pola penyelenggaraan pemerintahan terhadap tatanan masyarakat. Terlebih dengan adanya revisi Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah menjadi Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 menjadi Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat daerah keuangan pemerintah daerah. Hal ini mengakibatkan pemerintah daerah harus menunjukkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik.

Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Pada era otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya. Menurut Mardiasmo (2002), beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah.

Dengan adanya otonomi memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk mengelola dan melakukan pembaharuan sistem keuangan daerah dan anggaran daerah. Dalam mengelola keuangan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada publik (Mardiasmo, 2002).

Berdasar UU Nomor 33 tahun 2004 pasal 66 ayat 1, keuangan daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat kepada masyarakat.

Thompson (dalam Tuasikal, 2007) menegaskan bahwa akuntabilitas merupakan kunci dari *good governance*. Sedangkan transparansi memiliki arti keterbukaan, yaitu keterbukaan pemerintah daerah dalam memberikan informasi pengelolaan sumber daya kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai sarana pelayanan publik.

Pengelolaan pemerintah daerah yang berakuntabilitas, tidak bisa lepas dari anggaran pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2002), yang mengatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah pemanfaatan sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat.

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Karakteristik organisasi nirlaba berbeda dengan organisasi bisnis. Perbedaan utama yang mendasar terletak pada cara organisasi memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas operasinya. Organisasi nirlaba memperoleh sumber daya dari sumbangan para anggota dan para penyumbang lain yang tidak mengharapkan imbalan apapun dari organisasi tersebut. Dari perbedaan karakteristik tersebutlah dalam organisasi nirlaba akan muncul transaksi-transaksi tertentu yang tidak muncul diorganisasi bisnis.

Sebagai organisasi nirlaba, PEMDA harus dapat lebih berorientasi pada peningkatan kinerja dikarenakan diberlakukannya Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004. Oleh karenanya pegawai pada pemerintahan daerah secara perlahan dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti

apa yang ada dalam perspektif bekerja sesuai dengan imbalannya (*the in role*), akan tetapi dilain pihak pekerja diharapkan memiliki motivasi untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia lakukan (*the extra role*). (Kabul Wahyu Utomo, 2002:35).

Ketua Badan Pemeriksa Keuangan RI, Anwar Nasution (2007) menegaskan berdasar hasil audit BPK, ternyata kinerja pemerintah daerah masih belum optimal atau jauh dari memuaskan karena belum transparan dan akuntabel. Kinerja pemerintah daerah belum sepenuhnya disusun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang dikeluarkan pemerintah tahun 2005. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya personel baik kualitas maupun kuantitas, terutama ditingkat kabupaten atau kota. Daerah belum mampu dalam menyerap dana pembangunan yang begitu besar setelah adanya otonomi daerah.

Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan usaha. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor

baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1999). Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada hakekatnya tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Proses motivasi dimulai dengan belum terpenuhinya kebutuhan. Sebagai contoh, saat seorang pekerja merasa dirinya digaji terlalu rendah, dia merasakan kebutuhan akan gaji yang lebih besar. Sebagai reaksinya, seorang pekerja mempertimbangkan alternatif-alternatif pemenuhan kebutuhan ini, seperti bekerja lebih keras agar gajinya dinaikkan atau mencari pekerjaan baru. Agar perilaku

seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi (Ricky Griffin, 2004:38).

Dari pengertian di atas maka jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Salah satu indikator kinerja karyawan lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas “mahal” tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan

pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi antara lain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Komitmen organisasi itu sendiri mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar (dalam Rachmawati 2009).

Penelitian terdahulu berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah oleh Hakim (2006) menunjukkan bahwa, semakin baik motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya semakin buruk motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin buruk pula kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Narmodo dan Wajdi (2007) Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri untuk seluruh pegawai Struktur dan Staff Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri sebanyak 44 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Penelitian terdahulu tentang komitmen organisasional pernah dilakukan oleh Rachmawati (2009), meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bidang Keuangan pada PEMDA Sukoharjo. Hasilnya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Sukoharjo, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Sukoharjo dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Sukoharjo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian sebelumnya telah menyebutkan untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah baik individu maupun kelompok penting agar para anggota organisasi memiliki motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap organisasi yang mempunyai tiga komponen yaitu keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan organisasi, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, dan keinginan seseorang yang terbatas untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu penelitian yang dilakukan mencoba untuk fokus pada motivasi dan komitmen organisasi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi dengan obyek penelitian yang berbeda. Melihat dari uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah daerah bagian keuangan pada PEMDA Kabupaten Demak?

- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah Daerah bagian keuangan pada PEMDA Kabupaten Demak?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pemerintah Daerah bagian keuangan PEMDA Kabupaten Demak.
- b. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pemerintah Daerah bagian keuangan PEMDA Kabupaten Demak.

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan informasi kepada pemerintah Kabupaten Demak untuk dapat meningkatkan kinerjanya karyawannya.
- b. Diharapkan memberikan implikasi terkait motivasi kerja pada organisasi sektor publik dan diharapkan memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja.
- c. Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada peneliti yang akan datang tentang pengembangan teori akuntansi keperilakuan terkhususnya pada sektor publik.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini akan dibahas dalam lima bab, yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan mengenai teori yang melandasi tulisan ini, sehingga dapat mendukung penelitian yang akan dilaksanakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini memberikan deskripsi tentang definisi operasional dan variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang dikumpulkan, metode pengumpulan data, dan metode analisisnya.

#### **BAB IV HASIL DAN ANALISIS**

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil dari bahasan yang berisi seputar deskripsi dari objek yang diteliti, penjelasan atau pembahasan mengenai hasil perhitungan atau analisis data dengan metode analisisnya serta interpretasi hasil.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan dan saran yang hendak disampaikan kepada pihak yang berkepentingan dengan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori ERG (Exsistence, Reladteness, Growth)**

Teori ini dikembangkan oleh Clyton Aldefer yang sependapat dengan teori kebutuhan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun dari suatu hirarki. Namun yang diusulkan oleh Aldefer hanya terdiri dari tiga tingkatan kebutuhan yaitu:

1. Eksistensi: kebutuhan eksistensi berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, gaji, dan keamanan kondisi dalam bekerja.
2. Keterkaitan: kebutuhan keterkaitan berhubungan dengan interpersonal pegawai, yaitu hasil kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. Pertumbuhan: kebutuhan pertumbuhan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Di samping itu akan membuat individu merasa puas dengan suatu kontribusi yang kreatif dan produktif pada organisasi tempat bekerja.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa individu memiliki kebutuhan yang menjadi motivator untuk melakukan tindakan sampai kebutuhan tersebut dapat dipenuhi.

### **2.1.2 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori ini dikembangkan oleh E.A. Locke. Ia mengatakan bahwa penetapan tujuan adalah proses kognitif dari keperluan praktis. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan ini (Birnberg dalam Budiharjo, 2008). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). Selain itu, sasaran yang ditentukan dengan umpan balik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan tidak ada umpan balik.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Faktor individu mempengaruhi motivasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Motivasi dalam arti umum adalah dorongan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Morrison (1993) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran. Motivasi merupakan hal yang vital bagi individu agar dapat melakukan yang terbaik. Karyawan diberikan kesempatan untuk meraih

kinerja yang baik dengan keterampilan yang diperlukan, namun efektivitas hasil yang dicapai tergantung pada motivasi karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Selain itu dengan motivasi yang tepat akan menimbulkan gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang sehingga setiap pekerjaan, selain membutuhkan keterampilan dan keahlian pribadi juga diperlukan motivasi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya yang optimal.

Menurut Moekijat (1990) ada 3 hal dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan lainnya, yaitu: kebutuhan, dorongan, dan insentif. Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robins (1998) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen yang penting: usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Robert C. Miller (dalam Dale Timpe 1988), motivasi pegawai tidak dapat dipaksakan. Sebaliknya motivasi tersebut datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan ditentukan oleh banyak hal. Apabila motivasi tersebut bersifat individual maka seseorang itu termotivasi oleh beberapa pengaruh hingga beberapa pemenuhan kebutuhan. Menurut Maslow (1934) bahwa kebutuhan seseorang bergantung kepada apa yang mereka miliki. Dalam pengertian suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan lagi faktor motivasi. Kebutuhan manusia

tersusun dalam suatu hirarki kepentingan, yaitu : fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Gibson, *et. al*, (1997) adalah identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Mowday, *et. al*, 1982 mendefinisikan dirinya pada organisasi serta keterlibatannya di dalam suatu organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday *et. al*. ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Gibson, *et. al*, (1997) mengemukakan bahwa komitmen seseorang terhadap organisasi dapat terbangun apabila individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan dengan organisasi dan pekerjaannya, antara lain:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman terhadap organisasi.
2. Keterlibatan (*involment*), yaitu perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi merupakan salah satu bagian utama hidupnya.

Mowday *et. al*. (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang berkomitmen memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi dari pegawai maka akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Michaels, 1998 (dalam Budiharjo, 2008), ciri-ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaannya walaupun tidak dengan bekerja, dan sebagainya.
- 2) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya

untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru, dan sebagainya.

- 3) Ciri-ciri komitmen pada organisasi (komitmen pembelajaran organisasi), antara lain:
- a. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi,
  - b. Selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi,
  - c. Selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya,
  - d. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan,
  - e. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi,
  - f. Berfikir positif pada kritik dari teman-teman,
  - g. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya,
  - h. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik,
  - i. Memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang,
  - j. Berfikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Hawkins (The Oxford Paperback Dictionary, 1979) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut:

*“Performance is: (1) the process or manner of performing, (2) a notable action or achievement, (3) the performing of a play or other entertainment”.*  
(Kinerja adalah: (1) proses atau cara untuk melaksanakan, (2) suatu tindakan penting, (3) hasil dari tindakan)

Sementara dalam buku modul Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik, disebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian keluaran (*output*) atau dampak (*outcome*) yang diperoleh oleh orang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi yang melakukan kegiatan atau operasi demi pencapaian misi dan tujuan organisasi melalui pelaksanaan suatu urutan kegiatan

Atmosudirdjo (dalam Haryanto, 2009), kinerja dapat dijelaskan sebagai suatu kajian tentang kemampuan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur kegiatan-kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan dan juga sebagai bahan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumber daya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan. Jika sasaran yang diharapkan akan dicapai oleh karyawan itu tidak jelas, jika kriteria pengukuran samar-samar, dan jika karyawan itu tidak yakin bahwa upaya mereka akan

menghasilkan penilaian kinerja yang memuaskan atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja mereka tercapai, maka tentu dapat dikatakan bahwa individu tersebut akan bekerja cukup jauh di bawah potensi mereka.

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat (*public service*), mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai kepada masyarakat yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Widiarso (2005) dalam penelitiannya mengenai kriteria pengukuran kinerja, menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah: pengetahuan, kemampuan, ketrampilan kerja, sifat terhadap pekerjaan, kualitas kerja, volume hasil kerja, dan interaksi. Robin (1996) menyatakan bahwa: “kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi yang akan dipengaruhi secara positif haruslah dipertimbangkan selain motivasi”. Jadi menurut Robin kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh faktor-faktor: kemampuan, motivasi, kesempatan, kecerdasan, dan ketrampilan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

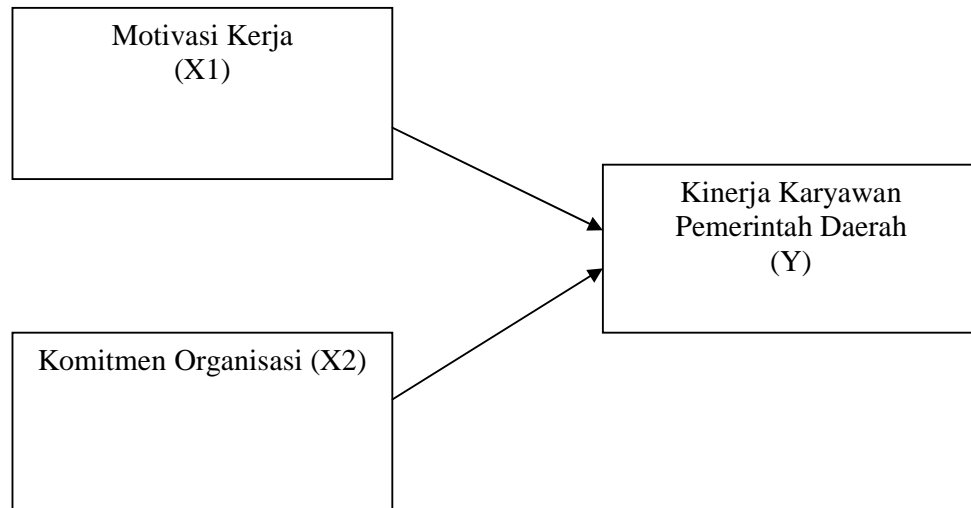
Berikut penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam bentuk tabel.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Setyarto. 2004	melakukan penelitian di wilayah Kota Madya Surakarta. Dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Wilayah Kota Madya Surakarta). Hasil dari penelitian secara signifikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, profesionalisme, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2.	Abdul Hakim. 2006	Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim pada tahun 2006 dengan menggunakan objek penelitian salah satu instansi pemerintah daerah Propinsi Jawa Tengah. Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. Dalam penelitian ini diperoleh dari data primer melalui metode survei. Hasil dari penelitian menyimpulkan semakin baik motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas sehari-hari, semakin baik pula kinerja pegawai.
3.	Rachmawati. 2009	Penelitian dilakukan pada tahun 2009 di wilayah Kabupaten Sukoharjo. Dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian menyimpulkan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pemda Kabupaten Sukoharjo.
4.	Nurhayati. 2007	Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan). Hasil penelitian yang menggunakan model linear berganda sebagai uji hipotesis ini menyimpulkan motivasi Kerja aparatur Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekalongan ada yang masih kurang dan ada yang cukup tinggi, akibatnya ada yang sekedar melaksanakan tugas saja, namun ada yang benar-benar memahami pentingnya pelaksanaan tugas dengan baik dan benar.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah

Motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Robbins (2006) merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi (Fuad Mas'ud, 2004). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personalnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Jurkeiwick, 2001).

Motivasi merupakan hal yang vital bagi individu agar dapat melakukan yang terbaik. Karyawan diberikan kesempatan untuk meraih kinerja yang baik dengan keterampilan yang diperlukan, namun efektivitas hasil yang dicapai tergantung pada motivasi karyawan itu sendiri. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Pada penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah oleh Hakim (2006) bahwa motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut akan tampak jelas dalam bentuk keterlibatan kerja. Mereka yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terlibat dibanding mereka yang memiliki motivasi kerja rendah.

Berdasarkan penjelasan pada landasan teori mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi, dapat dirumuskan dengan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah.

#### **2.4.2 Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah**

Komitmen pegawai terhadap organisasi sebagaimana dikemukakan dalam penelitian terdahulu (Porter, Sterr, Boulian, dan Mowday 1974) adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi (Babaskus et., al, 1996: 37). Kalau komitmen pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmennya itu rendah maka akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar (MacKenzie, 1998: 89)

Kinerja pegawai tidak lepas dari faktor komitmen organisasi. Komitmen maknanya sama dengan menjalankan kewajiban, bertanggung jawab, dan janji yang membatasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Pada penelitian yang dilakukan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah oleh Hakim (2006) bahwa komitmen organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya dengan bersemangat, manakala ia memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan pada landasan teori mengenai motivasi kerja dan kinerja pemerintah daerah, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

###### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku dalam investigasi (Sekaran, 2006). Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai bidang keuangan.

###### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2006). Variabel bebas adalah variabel lain (Indriantoro dan Supomo, 1999). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi.

##### **3.1.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (*independent variable*)

###### **3.1.2.1 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup

pekerjaannya. Selanjutnya variabel tersebut diukur menggunakan instrumen motivasi kerja yang dituangkan pada kuesioner terdiri dari 19 item pertanyaan antara lain penghargaan, prestasi pengembangan diri, relasi, gaji, dan keamanan. Skala yang digunakan adalah dengan menggunakan skala 5 poin berkisar dari nilai satu (sangat tidak setuju) hingga nilai lima (sangat setuju).

### **3.1.2.2 Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasional. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 10 pertanyaan dengan menggunakan instrumen yang digunakan. Variabel komitmen organisasi diukur dengan skala 5 poin.

Variabel Terikat (*Dependent Variabel*):

### **3.1.2.3 Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robins (2006: 113), bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Selanjutnya variabel tersebut diukur menggunakan instrumen kinerja karyawan yang dituangkan pada kuesioner terdiri dari 10 item pertanyaan antara lain: kualitas, kuantitas, kerja keras, ketepatan waktu, bertanggung jawab, pengetahuan, kemampuan, kreativitas, pencapaian tugas dan efisiensi.

Skala yang digunakan adalah skala Likert lima poin berdasar dari nilai satu (sangat tidak setuju) hingga nilai lima (sangat setuju).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di SKPD pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Pemerintah Daerah Kabupaten Demak menjadi tempat penelitian karena salah satu pemerintah daerah yang melaksanakan kewenangan pemerintah pada kabupaten. Sesuai dengan pasal 14 Undang-Undang nomor 32 tahun 2004.

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada bagian keuangan pemerintah kabupaten Demak atau pada pegawai lingkungan Sekretaris Daerah (SETDA). Pemilihan sampel penelitian ini didasarkan pada metode *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 105 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Data yang akan digunakan adalah data primer. Data primer ini dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner dikirimkan kepada pegawai bagian keuangan lingkungan Sekretaris Daerah pada Pemerintah Kabupaten Demak.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden. Kuesioner didistribusikan langsung. Dua minggu setelah dikirimkan diambil kembali. Pengiriman dan pengambilan kuesioner yang dilakukan secara langsung bertujuan untuk memperoleh tingkat pengembalian kuesioner yang tinggi. Bagian pertama

mengenai identitas responden, dan bagian kedua berisi daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja, peran manajer pengelolaan keuangan daerah serta kinerja pemerintah daerah.

### **3.5 Teknik Analisis**

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

#### **3.5.1 Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi ukuran tendensi sentral seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden. Statistik deskriptif berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif (Santosa, 2005).

#### **3.5.2 Pengujian Kualitas Data**

##### **3.5.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2007) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah

jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid.

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnally, dalam Ghozali 2007).

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji normalitas.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak adalah dengan analisis Grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2007). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi ada beberapa cara, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2007). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melihat Grafik Plot antar nilai prediksi variabel terikat (*dependent*), yaitu ZPRED dengan residual SRESID, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya). Jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedisitas. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.5.4 Analisis Kuantitatif**

#### **3.5.4.1 Analisis Regresi Berganda**

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja pemerintah daerah dalam pelaporan keuangan. Sedangkan variabel *independen* dalam penelitian ini adalah motivasi dan komitmen kerja.

Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai Pemerintah

x<sub>1</sub>: Motivasi Kerja

x<sub>2</sub>: Komitmen Organisasi

a: Konstanta

b: Koefisien Regresi

e: Error of Estimation

### 3.5.4.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis yang telah digunakan, digunakan uji F untuk menguji regresi secara simultan dan uji t untuk menguji regresi secara parsial, sebagai berikut:

#### 1. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F adalah pengujian signifikan simultan yang digunakan untuk melihat bagaimana variabel *independen* (motivasi dan komitmen kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) 5 persen,  $df_1=k$ , dan  $df_2=n-k-1$ , diperoleh nilai f tabel. Kemudian nilai F tabel dibandingkan dengan nilai F hitung yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai F tersebut, maka akan diketahui pengaruhnya, yaitu diterima atau ditolaknya hipotesis.

Penentuan pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan dari kedua variabel *independent* terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari kedua variabel *independen* terhadap kinerja karyawan secara simultan.

#### 2. Uji t (Uji parsial)

Pengujian secara individual (uji-t), yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji. Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh secara parsial

variabel *independen* (motivasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan). Digunakan untuk menguji hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  dengan tingkat alpha sebesar 0,05.

### **3. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2007).