

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh :

**ARYO KRISTIWARDHANA  
NIM : C2A605017**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2011**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Aryo Kristiwardhana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang), adalah 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, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, 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, 22 Agustus 2011  
Yang membuat Pernyataan,

(Aryo Kristiwardhana)  
NIM. C2A605017

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Aryo Kristiwardhana  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A605017  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI  
KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi pada: PT.  
BPR Estetika Artha Guna Semarang)

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Agustus 2011**

Tim Penguji

1. Dra. Rini Nugraheni (.....)
2. Andriyani, SE, MM (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE, MM (.....)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to investigate the effects of employee motivation, and organizational commitment on employee performance.*

*The study was conducted at BPR Estetika Artha Guna, the sample size is about 69 employee, using the Regression analysis (SPSS). The results show that employee motivation, and organizational commitment has positive significance effect on employee performance.*

*The effect of employee motivation on employee performance is significant; and The effect of organizational commitment on employee performance is significant.*

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

## ABSTRAKSI

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi pegawai, dan komitmen organisasional, terhadap kinerja pegawai.

Sampel penelitian ini adalah pegawai BPR Estetika Artha Guna Semarang, sejumlah 69 responden. *Analisis Regressi* yang dijalankan dengan perangkat lunak SPSS, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi pegawai, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi pegawai, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai

## **MOTTO**

Suatu ketika, aku berjalan diatas jalan yang licin  
Seketika, kaki kiriku menabrak kaki sebelah kanan  
Beruntung kaki kananku menahan hingga aku terjongkok  
Sesaat aku tersadar, aku hanya terpeleset, belum terjatuh  
**Abraham Lincoln**

**Persembahan:**

**Buat Kedua Orang Tua terkasih,  
Atas dorongan semangat yang luar biasa,  
Dengan segala do'a yang tidak pernah kering,  
Dan juga segenap upaya yang telah dicurahkan untukku  
Sehingga tercapai sedikit dari apa yang engkau harapkan.**

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Tuhan YME atas karunia dan rahmat yang telah dilimpahkan-Nya, Khususnya dalam penyusunan laporan penelitian ini. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan-persyaratan guna memperoleh derajat sarjana S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Nasir, Msi, Akt., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Dra Rini Nugraheni, selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini
3. Ibu Andriyani, SE, MM dan Ibu Ismi Darmastuti, SE, MM, selaku Dosen penguji skripsi

4. Para staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu-ilmu melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
5. Para staff administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
6. Responden, Pegawai BPR Estetika Artha Guna Semarang.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan YME berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Semoga skripsi ini bisa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas skripsi ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Semarang, 22 Agustus 2011

Aryo Kristiwardhana



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Orisinalitas Skripsi.....	ii
Pengesahan Skripsi.....	iii
Abstract.....	iv
Abstraksi.....	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori.....	9
2.2. Kerangka Pemikiran.....	19
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tipe Penelitian.....	20
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	20
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	22
3.4. Populasi dan Penentuan Sampel.....	22
3.5. Alat dan Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6. Tahap Pengolahan Data.....	25

3.7. Analisis Data .....	26
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Karakteristik Responden .....	30
4.2. Analisis Deskriptif .....	35
4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	48
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.5. Uji Hipotesis.....	56
4.6. Pembahasan .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	61
5.2. Implikasi.....	66
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	67
Daftar Pustaka .....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perdagangan dan industri di negara kita mulai memasuki abad ke-21, bergerak cepat bersama arus globalisasi. Kondisi ini melahirkan masyarakat yang beretos kerja industri dengan ciri-ciri berorientasi ke masa depan, menjunjung tinggi individualitas dan interdependensi, integritas tatanan hidup, sadar akan peran keduniaan, kepercayaan kepada nilai kerja dan aktivisme, menjunjung tinggi iptek, integritas kebangsaan dan profesionalisme yang tinggi.

Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Seperti yang dikatakan Dessler (1986) yaitu bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Dessler (1986) menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif. Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target (Argyris, 1998). Namun untuk

mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan perusahaan memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada bisnis, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Caudron, 1995).

Dari pengamatan sementara terhadap kondisi yang ada pada Bank Perkreditan Rakyat periode waktu 2009-2010, ada 4 dimensi utama dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan, yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) telah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa perusahaan ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi.

2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

Pengamatan sementara yang menjadi *empirical gap* dalam penelitian ini adalah: Keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down*, dimana karyawan yang

menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen. Hal ini berakibat dalam pelaksanaannya karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal karena kurangnya sosialisasi dari pihak manajemen kepada karyawan.

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan yang disesuaikan dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja.

Manajemen BPR selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan bonus berupa jasa produksi, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan.

- a. Karyawan masih merasakan sistem imbalan yang ada dirasakan masih belum cukup memadai, terutama dalam hal pembagian jasa produksi, asuransi kesehatan dan kesejahteraan sesudah masa pensiun.
  - b. Pemberian tunjangan fungsional yang dirasakan tidak adil oleh karyawan karena tidak semua karyawan fungsional mendapatkan hak tunjangan fungsionalnya.
4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Dari waktu ke waktu manajemen selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan gedung yang menjadi tempat operasional pelayanan gadai, hal ini bisa dilihat pada fisik kantor BPR. Manajemen juga berusaha untuk

menciptakan lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan.

Organisasi bisa membeli SDM yang memiliki keterampilan dengan menyewa, atau mereka bisa mengembangkan keterampilan melalui aktifitas pelatihan. Berfokus pada system pelatihan yang disesuaikan dengan strategic yang mengembangkan dan mempertahankan posisi kompetitif organisasi dalam pasarnya. Secara tradisional, system pelatihan didelegasikan pada peran dukungan yang ditentukan secara sempit, dimana individual dilatih dalam efisiensi berbasis pekerjaan masa kini atau memprediksi pengetahuan dan kebutuhan keterampilan. Beberapa organisasi memandang pegawai dengan keterampilan superior sebagai sumber utama keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Dalam organisasi ini, pelatihan menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas untuk perubahan lintas semua organisasional, dan ada kaitan kuat antara semua sisi system pelatihan dan proses kepemimpinan stratejik dan perencanaan bisnis. Kesiapan dan fleksibilitas dicapai melalui pengawasan, manajemen dan pelatihan eksekutif, karena individu ini menetapkan batas untuk modifikasi dan peningkatan berkelanjutan praktek organisasi yang eksis.

Dari uraian tersebut diatas, kinerja pegawai dijadikan sebagai variabel dependen sedangkan variabel independen yang digunakan hanya dibatasi pada motivasi pegawai dan komitmen organisasional, dimana kedua variabel independen tersebut dijustifikasi oleh peneliti terdahulu yaitu: McNeese-Smith, (1996), Krivonos, (2006) dan Pullins et al, (2000).

Penelitian yang dilakukan oleh Raduan et al., (2006) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana pekerja didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana fun dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tercapai. Berbeda dengan penelitian dari Field dan Thucker menunjukkan bahwa implementasi kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional hanya akan meningkat jika mereka menerima implementasi kualitas kehidupan kerja berhasil dilaksanakan, tetapi jika tidak hal ini tidak akan menambah komitmen mereka pada organisasi. Hal ini menjadi *research gap* bagi penelitian ini.

Pada sisi yang berbeda beberapa peneliti menemukan hubungan yang rendah dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Raduan et al., 2006; Kalayaneet et al., 2009; Sardzoska, 2010; dan Chao et al., 2010. Penelitian Kalayaneet et al., (2009) menguji pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam tingkatan analisis organisasional. Penelitian tersebut

menunjukkan adanya pengaruh kuat kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja dalam tingkat organisasional. Secara tersirat penelitian Kalayanee et al., (2009) menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan hal ini menjadi *research gap* dalam penelitian ini.

Adapun kinerja individu karyawan BPR Estetika Artha Guna Semarang periode Tahun 2005-2009 dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**SKI BPR Estetika Artha Guna Semarang**

Penilaian SKI	Tahun									
	2005		2006		2007		2008		2009	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Cukup	20	14,29	24	16,78	28	19,31	32	21,48	37	24,34
Baik	97	69,29	104	72,73	98	67,59	94	63,09	89	58,55
Sangat Baik	23	16,43	15	10,49	19	13,10	23	15,44	26	17,11
Total	140	100	143	100	145	100	149	100	152	100

Sumber: HRD, BPR EAG, 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa penilaian SKI karyawan BPR Estetika Artha Guna Semarang mengalami peningkatan kategori penilaian cukup, dimana pada Tahun 2005 sebesar 14,29%, meningkat pada Tahun 2006 sebesar 16,78%, meningkat pada Tahun 2007 sebesar 19,31%, pada tahun 2008 meningkat menjadi sebesar 21,48%, dan pada Tahun 2009 meningkat lagi menjadi sebesar 24,34%. Fenomena tersebut perlu segera dibenahi mengingat kategori cukup merupakan rating penilaian yang paling rendah. Selain itu peningkatan pada penilaian kategori cukup naik cukup banyak hanya 10%, sedangkan kategori



sangat baik hanya naik 1%, namun pada kategori baik turun cukup banyak yaitu 10%, ini menandakan bahwa ada penurunan kinerja dari karyawan.

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh SKI karyawan. Pada sisi yang berbeda beberapa peneliti menemukan hubungan yang rendah dalam penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Raduan et al., 2006; Kalayanee et al., 2009; Sardzoska, 2010; dan Chao et al., 2010). Penelitian Kalayanee et al., (2009) menguji pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam tingkatan analisis organisasional. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kuat kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja dalam tingkat organisasional. Secara tersirat penelitian Kalayanee et al., (2009) menunjukkan perlunya dilakukan penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan hal ini menjadi *research gap* dalam penelitian ini. Kinerja pegawai yang rendah sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai (Grant et al, 1996; dan Pullins et al, 2000), dan komitmen organisasional (McNeese-Smith, 1996). Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai?

### **1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

#### **1.3.1. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis hasil pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis hasil pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

#### **1.3.2. KEGUNAAN PENELITIAN**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak BPR Estetika Artha Guna Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi pegawai, dan komitmen organisasional yang kuat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1. KOMITMEN ORGANISASIONAL**

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Mc Neese-Smith et al (1996) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan menurut Blegu (1993) komitmen organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dua dekade terakhir ini.

Komitmen menurut Mowdey et al (1979) adalah sebagai berikut :

- a. Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.
- c. Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Yousef (2000) mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau

memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Meyer et.al (1993) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan interaksi keluar. Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi untuk melepaskan jabatan dan keluar dari aktivitas dalam organisasi.

Menurut Mobley (1977 dalam Judge, 1993) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi (Morrow, Mc Elroy&Blum, 1988) :

- a. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
- b. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.

c. Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu, dapat bekerja sama. Dalam penelitian tentang komitmen pekerja pada organisasi berasal dari persepsi pekerja atas komitmen dan dukungan perusahaan terhadap pekerja (Eisenberger et al, 1990).

Mowday, Porter & Steers (1992) mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga (3) faktor yaitu :

- (1) *Affective Commitment* yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- (2) *Continuance Commitment* yaitu kemauan untuk berusaha bagi organisasi.
- (3) *Normative Commitment* yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

O'reilly dan Chatman (1986) juga mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga (3) faktor yaitu :

- (1) Internalisasi nilai-nilai organisasi
- (2) Identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi
- (3) Perilaku sesuai nilai-nilai dan keinginan organisasi (*compliance*)

Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004)

mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai :

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Kebanggaan terhadap organisasi.
3. Kepedulian terhadap organisasi.
4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Variabel komitmen organisasional dibagi dalam tiga kategori yaitu: karakteristik personel dari setiap anggota organisasi yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin dan kebutuhan akan pencapaian; karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik dan ketidakjelasan peran) serta karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pemimpin) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan). Mengingat fokus penelitian ini adalah pada faktor-faktor organisasi maka penelitian ini hanya dibatasi kepada karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan serta pengalaman kerja. Meskipun kedua variabel tersebut diharapkan berkaitan dengan sampel yang diberikan, pada saat yang bersamaan, sangatlah mungkin bila pekerja yang memegang kepercayaan positif dan cinta kepada organisasi serta tujuan dan nilainya, tetapi dia tidak suka dengan pelaksanaan aspek-aspek tertentu pada pekerjaan tertentu di organisasi tersebut dan sebaliknya.

Saat komitmen organisasional dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi dan pengalaman kerja, karakteristik organisasi harusnya menjadi faktor yang mempengaruhi kepercayaan pekerja terhadap organisasi dan oleh karena itu pada level komitmen pekerja; karakteristik kerja harusnya menjadi faktor utama yang mempengaruhi pengalaman kerja dan kepuasan kerja dari pekerja.

### **2.1.2. MOTIVASI PEGAWAI**

Krivonos (2006) menyatakan bahwa kegiatan peningkatan produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki setiap personel diharapkan akan berkembang perasaan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal.

Bedjo Siswanto (1989) menyatakan bahwa kekuatan motivasi kerja tercermin dalam upaya personel untuk bekerja keras. Pengeluaran upaya ini mungkin menghasilkan prestasi yang baik atau mungkin juga sebaliknya, karena paling tidak ada dua faktor penting yang harus benar jika upaya akandiubah menjadi prestasi. pertama, tenaga kerja harus mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Faktor kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi prestasi.

Menurut Vroom dalam Gary Dessler (1986) pada dasarnya orang-orang termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara yang mengarah pada ganjaran.

Terdapat dua syarat pokok untuk memotivasi seseorang yaitu :

1. Insentif atau ganjaran harus penting bagi orang tersebut.
2. Ia harus merasa bahwa upaya yang dilakukan mungkin mengarah pada perolehan ganjaran.

Barelson dalam Krivonos (2006) mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

*“All those striving conditions variously described as wished as wishes, desires, needs drives and the like”.*

Berarti motivasi sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Dari pengertian motivasi tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan.

Fuad Mas'ud (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi. Pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik disbanding mereka yang tidak memiliki motivasi. Motivasi ada dalam diri seseorang. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Pemicu-pemicu tersebut membuat seseorang



memiliki motivasi untuk bertindak. Tugas manajer adalah membuat lingkungan yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya.

Parrek (1985) dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator-indikator motivasi pegawai kedalam enam indikator sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai
2. Pengaruh pegawai
3. Pengendalian pegawai
4. Ketergantungan pegawai
5. Perluasan pegawai
6. Afilliasi pegawai

Para pekerja sebenarnya mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Mereka berpendapat bahwa sebagian besar individu sudah mempunyai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan tidak selalu memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang tidak menyenangkan. Bahkan para pekerja umumnya akan memperoleh kepuasan karena prestasi yang tinggi sehingga bisa diberi tanggung jawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas mereka, karena sudah punya dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan organisasi dengan cara mereka.

### **2.1.3 KINERJA PEGAWAI**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan (Bain, 1982 dalam McNeese-Smith, 1996) dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Belcher, 1987; Cohen 1980 dalam McNeese-Smith, 1996). Maka pengembangan instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti out put, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan izin sakit (Sukarno, 2002).

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Bass dan Avolio (1990) menjelaskan bahwa dalam organisasi formal, kinerja pegawai secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka di dalam sistem (Alimuddin, 2002).

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik,

dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

Dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Miner (Sainul, 2002) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Ketiga indikator pengukuran kinerja tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja pegawai di lingkungan instansi BPR Estetika Artha Guna Semarang.

Kinerja pegawai mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didalam implementasi mereka melayani program sosial. memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien
- d. Berhubungan baik dengan staf lain
- e. menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bias meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992).

## **2.2. PENGARUH ANTAR VARIABEL**

### **2.2.1. Pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi (Steers & Porter, 1987). Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban perusahaan yang lebih baik (Cherniss & Kane, 1987). Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkecimpung dengan kinerja perusahaan (Locke, 1991), begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka (Blumberg & Pringle, 1982; Scully, 1994). Hal ini berguna untuk merumuskan kebijakan personal, perencanaan startegis maupun untuk merekayasa ulang proses guna mencapai tujuan produktivitas dan efisiensi (Emmert & Taher, 1992). Penelitian

terdahulu yang menguji pengaruh antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Darufitri Kartikandari (2002) dimana dalam penelitiannya menguji pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H1** : Motivasi pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai

### **2.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu tugas utama manager adalah memotivasi para personel perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi. Manager yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban perusahaan yang lebih baik. Memahami dimensi-dimensi yang relevan dengan motivasi personel akan menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapa saja yang berkeutatan dengan kinerja perusahaan, begitu juga halnya dengan kemampuan untuk membuat penilaian obyektif tentang apa yang diinginkan personel dari pekerjaan mereka. Hal ini berguna untuk merumuskan kebijakan personal, perencanaan startegis maupun untuk merekayasa ulang proses guna mencapai tujuan produktivitas dan efisiensi. McNeese-Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson ( $r$ ) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap kinerja pegawai produksi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis alternatif kedua (H2):

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2.3. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

McNeese-Smith (1996) menyatakan bahwa produktivitas berhubungan dengan berbagai macam item hasil seperti: output, tujuan, pertemuan, jumlah jam kerja dan item lainnya yang berhubungan dengan output. McNeese-Smith (1996) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson ( $r$ ) sebesar 0,31 (*significance* pada level 0,001) terhadap kinerja pegawai produksi.

Moon M Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi pegawai yang diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada level 1% baik pada perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta, sedangkan untuk faktor ekstrinsik yang diukur melalui keamanan kerja, gaji dan promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan publik maupun perusahaan swasta, tingkat managerial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada level 1% pada perusahaan swasta namun tidak signifikan pada perusahaan pemerintah, faktor individu yang diukur melalui tingkat pendidikan dan jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan pemerintah maupun

perusahaan swasta. Sedangkan budaya organisasi yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap komitmen organisasi pada level 1% baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Burton et al (2002) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Cooke, Ernest F (1999) dalam penelitiannya berusaha menguji konstruk kontrol dan motivasi termasuk didalamnya membahas pencapaian hasil, resiko yang aman, membandingkan antara jangka panjang dan jangka pendek, dan lain sebagainya. Kesimpulan yang didapat adalah keberadaan dan peran pengawas dalam perilaku tenaga penjualan perlu adanya keseimbangan antara aktivitas yang sifat mengontrol dengan aktivitas yang dapat memotivasi. Peran kepemimpinan dalam orientasi kontrol pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Darufitri Kartikandari (2002) meneliti pengaruh motivasi, budaya organisasi, EQ dan IQ terhadap kinerja pegawai pada DPU dan Setda kabupaten Bantul. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keempat variabel independen (motivasi, budaya organisasi, EQ dan IQ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Tingkat EQ memiliki pengaruh yang paling rendah sedangkan tingkat IQ memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:



**Tabel 2.1:  
Penelitian Terdahulu**

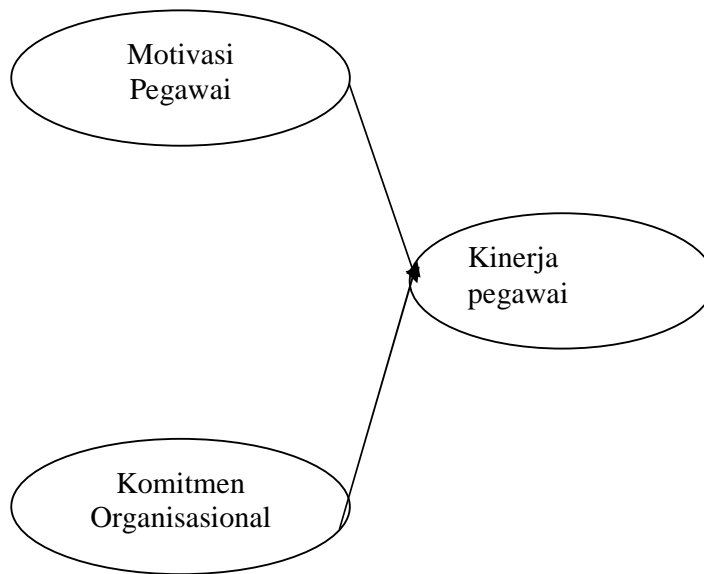
No	Peneliti	Thn	Variabel	Hasil
1	Nystrom	1993	<b>Dependen:</b> Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi <b>Independen:</b> Budaya Organisasi	Budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai dan komitmen organisasi
2	McNeese-Smith	1996	<b>Dependen:</b> Kinerja Pegawai <b>Independen:</b> Produktivitas Kepuasan kerja Komitmen organisasi	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai pada level 0,001 (sangat signifikan)
3	Moon M Jae	2000	<b>Dependen:</b> Komitmen Organisasi <b>Independen:</b> Motivasi Instrinsik Motivasi Ekstrinsik Budaya Organisasi Tingkat Managerial Faktor Individu	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif pada level kurang dari 1% terhadap komitmen organisasi
4	Burton et al	2002	<b>Dependen:</b> Kinerja pegawai <b>Independen:</b> Motivasi Pegawai	Kinerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi
5	Darufitri Kartikandari	2002	<b>Dependen:</b> Kinerja Pegawai <b>Independen:</b> Motivasi Pegawai Budaya Organisasi IQ dan EQ	Keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai

Sumber: dari berbagai jurnal

#### 2.4. Kerangka pemikiran

Dari uraian tersebut diatas maka dikembangkanlah Kerangka pemikiran sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1:**  
**Pengaruh Motivasi Pegawai, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (dari: McNeese-Smith, 1996, Jae, 2000, Darufitri Kartikandari, 2002 dan Burton et al, 2002)

## **2.5. HIPOTESIS**

Dapat diajukan dua (2) hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 2.6. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang dapat dilihat dalam tabel 2.2: berikut ini:

**Tabel 2.2.**  
**Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Literature
Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja pegawai</li> <li>2. Kualitas kerja pegawai</li> <li>3. Kreatifitas pegawai</li> </ol>	Fuad Mas'ud (2004)
Independen: 1. Komitmen organisasional	Derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi.</li> <li>2. Kebanggaan terhadap organisasi.</li> <li>3. Kepedulian terhadap organisasi.</li> <li>4. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.</li> <li>5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.</li> <li>6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi</li> </ol>	Porter dan Steers (1982) Newstrom dan Davis (1993), Mowday, Smith (1996), Moon M Jae (2000) Burton et al (2002), Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004)
2. Motivasi pegawai	Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan tujuan</li> <li>2. Kepedulian</li> <li>3. Tugas yang menantang</li> <li>4. Kesejahteraan</li> </ol>	Bedjo Siswanto (1989), Moon M Jae (2000) Burton et al (2002) Parrek (1985) dalam Fuad Mas'ud (2004)

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. VARIABEL PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah: motivasi kerja dan komitmen organisasional, sedangkan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

#### **3.2. JENIS DAN SUMBER DATA**

##### **3.2.1. DATA PRIMER**

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Indriatoro dan Supomo, 1999, p.146-147). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian atau penyebaran daftar pertanyaan (kuisisioner) yang diberikan kepada seluruh pegawai pada BPR Estetika Artha Guna Semarang.

##### **3.2.2. DATA SEKUNDER**

Indriatoro dan Supomo (1999, p.147) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun

dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi :

Bahan – bahan yang berhubungan dengan topik penelitian yang diperoleh dari jurnal-jurnal dan sumber-sumber lain yang dapat dijadikan bahan masukan untuk mendukung penelitian.

### **3.3. POPULASI**

Populasi adalah kelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada BPR Estetika Artha Guna Semarang sejumlah 70 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus, dimana seluruh populasi yang tersedia dijadikan sampel, pimpinan BPR Estetika Artha Guna Semarang tidak dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini diperoleh 69 responden.

### **3.4. PROSEDUR PENGUMPULAN DATA**

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode angket tertutup, untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan



### **3.6. PENGUJIAN HIPOTESIS**

Pengujian terhadap hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen (Y) baik secara bersama-sama (serentak) maupun secara parsial (individual) dilakukan dengan uji statistik F (F-test) dan uji statistik t (t-test).
2. Untuk menguji dominasi variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan melihat pada koefisien beta standar.

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

### **3.7. Analisis Uji Reliabilitas dan Validitas**

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya.

Kehandalan berkaitan dengan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban/pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang.

Apabila suatu alat ukur ketika digunakan secara berulang dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal dan reliable. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alfa cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliable apabila nilai alfa cronbachnya  $> 0,6$

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur *construct* yang akan diukur. Pengujian homogenitas dilakukan untuk menguji analisis validitas tersebut. Untuk pertanyaan yang digunakan untuk mengukur suatu variabel, skor masing-masing item dikorelasikan dengan total skor item dalam satu variabel. Jika skor item tersebut berkorelasi positif dengan total skor item dan lebih tinggi dari interkorelasi antar item, maka menunjukkan kevalidan dari instrumen tersebut. Korelasi ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu alat ukur dikatakan valid jika *Corrected item total correlation* lebih besar atau sama dengan 0,41 (Singgih Santoso, 2000)

### **3.8. Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas/variabel terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji



Kolmogorov Smirnov satu arah. Hair et al (1998) mengemukakan bahwa normalitas data dapat dilihat dengan uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai Z statistiknya tidak signifikan maka suatu data disimpulkan terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov Smirnov dipilih dalam penelitian ini karena uji ini dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang ada terdistribusi normal secara statistik atau tidak. Sementara uji normalitas data yang lain seperti dari statistika deskriptif dirasa tidak efisien karena memerlukan kesimpulan tambahan

**Uji Multikolinieritas** bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Metode untuk mendiagnose adanya *multicollinearity* dilakukan dengan diduganya nilai toleransi diatas 0,70 (Singgih Santoso, 1999:262); dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tak satupun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individu signifikan secara statistik atas dasar pengujian “ t “ yang konvensional (Gujarati, 1995:166). Disamping itu juga dapat digunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{VIF} = 1 / \text{Tolerance}$$

Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas (Imam Ghozali, 2004).

**Uji Heteroskedastisitas** dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data. Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbance atau variance yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya variance yang terlalu menyolok. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplotnya dimana sebaran datanya bersifat increasing variance dari  $\mu$ , decreasing variance dari  $\mu$  dan kombinasi keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi homokedastisitas.