

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada PT. Bank Jawa Tengah Cabang Klaten)



SKRIPSI

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

Disusun oleh :

DANNY SEPTYA DARMAWAN

NIM. 12010112110170

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Danny Septya Darmawan

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112110170

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Bank Jawa Tengah Cabang Klaten)"**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 13 Maret 2017
Dosen Pembimbing,



(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)
NIP. 19521207 197803 1001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Danny Septya Darmawan
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112110170
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Bank Jawa Tengah Cabang Klaten)”**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 29-5-2017

Tim Penguji:

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU



2. Dr. Edy Rahardja, SE, M.Si



3. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Danny Septya Darmawan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Bank Jawa Tengah Cabang Klaten)”** 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 itu, 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, 13 Maret 2017
Pembuat pernyataan,

(Danny Septya Darmawan)
NIM : 12010112110170

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

”Jika kamu bertaqwa, Allah akan membimbingmu”

-QS. Al-Baqarah ayat 282-

“Cobalah untuk tidak menjadi seorang yang sukses, tapi jadilah seorang yang bernilai”

-Albert Einstein-

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan”

-QS. Al-Mujadalah ayat 11-

**Skripsi ini saya persembahkan untuk papah, mamah, dan adek tercinta,
yang tak pernah lelah untuk memanjatkan doa dan memberikan semangat
serta motivasi**

ABSTRACT

The management of human resources at PT Bank Jateng branch in Klaten, must be in control effectively and efficiently. Employees are significant to a company. Therefore, it is necessary to intensify the ability through human resource development that operates operational activities in PT Bank Jateng branch Klaten. Problems that occurs in this research is the presence of employees, which some of them still have low attendance rates. And also the augmentation of the labour turnover.

Using a questionnaire-method and Census method to serve this research for the employees of PT Bank Jateng branch in Klaten , there are 91 respondents as sample. This research uses data analysis method, which includes reliability test, validity test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test and T test and coefficient of determination test.

The result showed , motivation and commitment of organization gives positive influence and significant to employees's performance, it is in the number of 89% at PT Bank Jateng branch in Klaten.

Keywords : *motivation, commitment of organization, employees's performance*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Bank Jateng Cabang Klaten harus dijalankan secara efektif dan efisien. Seorang pegawai mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya peningkatan kemampuan melalui pengembangan sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional di PT. Bank Jateng Cabang Klaten. Masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah tingkat absensi karyawan yang masih terdapat pegawai yang *alfa* dan tingkat *labour turnover* yang cukup tinggi.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten dengan jumlah responden sebesar 91. Penelitian ini menggunakan metode analisis data meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel independen tersebut memberikan pengaruh sebesar 89% terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Jateng Cabang Klaten.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan kuasa-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Bank Jawa Tengah Cabang Klaten)”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, bimbingan dan doa yang diberikan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan segala nikmat kesehatan, kesempatan, dan juga kekuatan bagi penulis.
2. Dr. Yos Johan Utama, S.H., M.Hum selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
3. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, bimbingan, dan motivasi yang tiada henti-hentinya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dra. Endang Tri Widyarti, MM., selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dan motivasi selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan.
7. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah membantu penulis selama masa perkuliahan.
8. Secara khusus penghargaan yang mendalam kepada keluargaku tercinta bapak Joko Hartanto, SE., ibu Wiwik Kusharsiwi serta adekku Yannulita Rachmasari yang tidak pernah lelah untuk memberikan dorongan semangat, doa, kasih sayang, perhatian dan motivasi yang sangat berarti.

9. Teman-teman seperjuangan Manajemen, angkatan 2012, FEB UNDIP yang sangat memberikan kesan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan responden sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu terima kasih atas segala dukungan, semangat, doa, ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Kepada semua pihak yang telah ikhlas membantu dalam menyelesaikan skripsi ini semoga mendapat balasan dari Allah SWT, serta penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Semarang,
Penulis,

(Danny Septya Darmawan)
12010112110170

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11

2.2. Pengertian Motivasi Pegawai.....	12
2.2.1. Elemen Kunci Motivasi.....	12
2.2.2. Proses Timbulnya Motivasi Pegawai	13
2.2.3. Tujuan Motivasi Pegawai.....	14
2.2.4. Teori Motivasi Pegawai	15
2.3. Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.3.1. Manfaat Komitmen Organisasi	18
2.3.2. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi.....	19
2.4. Hubungan Antar Variabel (Pengembangan Hipotesis).....	20
2.4.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.....	20
2.4.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	21
2.5. Penelitian Terdahulu	22
2.6. Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis	25
2.8. Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	26
3.1.1. Variabel Penelitian	26
3.1.2. Definisi Operasional Variabel	26
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.3. Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1. Data Primer	29

3.3.2. Data Sekunder	29
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5 Metode Analisis Data.....	30
3.5.1. Uji Instrumen.....	30
3.5.1.1. Uji Reliabilitas.....	30
3.5.1.2. Uji Validitas	31
3.5.2. Uji Asumsi Klasik	32
3.5.2.1. Uji Multikolonieritas	32
3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	33
3.5.2.3. Uji Normalitas	33
3.5.2.4. Uji Autokorelasi	34
3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.5.4. Pengujian Hipotesis	35
3.5.4.1. Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	35
3.5.4.2. Uji t (Uji Parsial).....	36
3.5.5. Koefisien Determinasi (R^2)	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1. Sejarah PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah.....	38
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.2.1. Visi Perusahaan	39
4.2. Gambaran Umum Responden	40
4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40

4.2.2. Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
4.2.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
4.3. Gambaran Umum Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian..	43
4.3.1. Analisis Deskripsi	43
4.3.1.1. Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi.....	45
4.3.1.2. Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	46
4.3.1.3. Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai....	48
4.4. Uji Instrumen	50
4.4.1. Uji Reliabilitas	50
4.4.2. Uji Validitas	51
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	52
4.5.1. Uji Normalitas.....	52
4.5.2. Uji Autokorelasi.....	53
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.5.4. Uji Multikolinieritas.....	55
4.6. Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.7. Uji Hipotesis	58
4.7.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	58
4.7.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	59
4.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.9. Pembahasan.....	60
4.9.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	60

4.9.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	62
BAB V PENUTUP	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	65
5.3. Saran	66
5.3.1. Implikasi Kebijakan	66
5.3.2. Agenda Penelitian yang Akan Datang	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Absensi PT. Bank Jateng Cabang Klaten Periode Tahun 2012-2016	4
Tabel 1.2. Data Tingkat <i>Turn Over</i> Pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten Periode Tahun 2012-2016	5
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Indikator	27
Tabel 3.2. Pedoman Interpretasi Koefisien Determinasi	37
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5. Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi	45
Tabel 4.6. Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi ...	47
Tabel 4.7. Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.11. Hasil Uji Autokorelasi	54
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.14. Hasil Uji F	58
Tabel 4.15. Hasil Uji t	59
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Teori Ekspektansi	16
Gambar 2.2.	Teori Harapan Vroom Tentang Motivasi Kerja	17
Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25
Gambar 3.1.	Uji Pihak Kanan	37
Gambar 4.1.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Kuesioner Penelitian
- Lampiran B Hasil Tabulasi
- Lampiran C Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran D Hasil Uji Validitas
- Lampiran E Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran F Hasil Uji Analisis Regresi
- Lampiran G Hasil Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Lampiran H Surat Keterangan Penelitian dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perbankan di Indonesia sebagai salah satu sektor penggerak perekonomian di Indonesia diharapkan mampu meningkatkan taraf kehidupan masyarakat menjadi lebih baik. Era globalisasi mengakibatkan tingkat persaingan khususnya dunia perbankan semakin ketat dan menyebabkan sektor perbankan di Indonesia perlu upaya untuk segera meningkatkan kemampuannya melalui pengembangan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dalam pengelolaan secara optimal khususnya sumber daya manusia untuk menjalankan tugas – tugasnya secara efektif dan efisien.

Permasalahan sumber daya manusia telah menjadi perhatian banyak pihak dalam upaya pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, yaitu sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Sebagai salah satu pelaksana kegiatan perusahaan atau organisasi, pimpinan organisasi perlu melakukan upaya – upaya secara berkelanjutan dalam peningkatan kinerja pegawai untuk menunjang peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai yang direncanakan dengan baik dan seksama diharapkan mampu merubah secara positif tentang sikap dan perilaku pegawai yang diharapkan dapat merefleksikan loyalitas, tanggung jawab dan kedisiplinan para pegawai.

Proses peningkatan kinerja organisasi, pemimpin organisasi sebaiknya mempunyai program pengelolaan pengembangan SDM melalui perencanaan yang baik untuk mendorong kinerja setiap pegawai melalui upaya peningkatan motivasi dalam bekerja, peningkatan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi pengembangan organisasi.

Berikut definisi motivasi menurut Armstrong *and* Taylor (2014), Motivasi adalah kekuatan dan arahan atas tindakan dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai arahan tertentu. Selanjutnya menurut Rao (2016), motivasi adalah cerminan atas kerja keras, komitmen dan lainnya seperti budaya dalam bekerja.

Berdasarkan dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang didasari beberapa faktor dan arahan tertentu.

Selanjutnya definisi komitmen organisasi menurut Mowday (1998), komitmen organisasi digolongkan atas tambahan emosional pada suatu organisasi yang dimiliki, yang hasilnya didapat dari penyebaran nilai dan minat. Dipertegas oleh Appelbaum *et al* (2000), komitmen organisasi adalah konsep multidimensi yang menggambarkan pegawainya.

Dari dua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan multidimensi yang terkarakteristik oleh rasa emosional yang didapatkan dari hasil pemberian nilai dan ketertarikan yang menggambarkan seorang pegawai.

Bank Jateng dalam sejarahnya diawali dengan nama Bank BPD Jateng. Seiring perkembangan perusahaan dan untuk lebih menampilkan citra positif perusahaan terutama setelah lepas dari program rekapitalisasi, maka manajemen mengubah logo dan *call name* perusahaan yang merepresentasikan wajah baru Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah. Berdasarkan Akta Perubahan Anggaran Dasar No.68 tanggal 7 Mei 2005 Notaris Prof. Dr. Liliana Tedjosaputro dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. C.17331/HT.01.04.TH.2005 tanggal 22 Juni 2005, maka nama sebutan (*call name*) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah berubah dari sebelumnya Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng. (<http://bankjateng.co.id/>)

Perubahan dari Bank BPD Jateng menjadi Bank Jateng diharapkan manajemen Bank Jateng akan lebih siap dalam menghadapi kompetisi dunia perbankan yang semakin ketat, Bank Jateng diharapkan mampu bersaing dengan bank-bank besar yang didukung dengan SDM yang berkualitas, sistem teknologi dan jaringan yang sangat luas. Diperlukan transformasi agar ke depan bank milik pemerintah tersebut mampu memenangkan persaingan. Salah satu program transformasi dari Bank Jateng adalah pengembangan SDM. Rencananya akan didirikan Akademi Bank Jateng sebagai wahana bagi pengembangan SDM Bank Jateng. (<http://www.jatengprov.go.id/>).

Hasil wawancara Kepala Seksi SDM dan Umum Bank Jateng Cabang Klaten Ibu Tutik didapatkan data absensi 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Data Absensi PT. Bank Jateng Cabang Klaten
Periode Tahun 2012 - 2016

TAHUN	ABSEN PEGAWAI PT. BANK JATENG CABANG KLATEN							
	CUTI (hari)	Meningkat / Menurun	SAKIT (hari)	Meningkat / Menurun	IZIN (hari)	Meningkat / Menurun	ALFA (hari)	Meningkat / Menurun
2012	353	-	86	-	47	-	23	-
2013	269	-24%	142	65%	24	-29%	24	4%
2014	348	29%	191	35%	73	204%	22	-8%
2015	213	-39%	157	-18%	73	0	21	-5%
2016	196	-8%	155	-1%	59	-19%	24	14%

Sumber : Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan data di atas menunjukkan terjadinya fluktuasi kenaikan maupun penurunan dari masing – masing kategori absensi pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten. Kategori absensi dikarenakan pegawai cuti menunjukkan tahun 2014 mengalami kenaikan yang signifikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 29%. Sedangkan kategori absensi dikarenakan pegawai sakit ditemukan kenaikan pada tahun 2013 sebesar 65% dari tahun sebelumnya dan di tahun 2014 mengalami kenaikan sebesar 35%. Selanjutnya kategori pegawai alfa terjadi kenaikan yang signifikan pada tahun 2016 sebesar 14% dari tahun sebelumnya.

Hasil wawancara juga didapatkan terkait pertumbuhan jumlah pegawai di Bank Jateng seperti tampak pada tabel 1.2 di bawah ini :

Tabel 1.2
Data Tingkat *Turn Over* Pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten
Periode Tahun 2012-2016

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI <i>RESIGN</i> (orang)
2012-2014	6
2014-2016	2
Jumlah	8

Sumber : Data Primer, diolah 2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui data tingkat *turnover* pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten menunjukkan masih adanya pegawai yang *resign*. Banyaknya jumlah pegawai yang *resign* akan berpengaruh terhadap kinerja PT. Bank Jateng Cabang Klaten. Untuk mengganti pegawai yang *resign* maka pihak manajemen harus melakukan perekrutan dan pelatihan untuk pegawai baru. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat *resign* pegawai akan menunjukkan semakin rendahnya komitmen organisasi para pegawai terhadap Bank Jateng Cabang Klaten.

Research gap pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian variabel motivasi dan variabel kinerja pegawai, kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Sarah Apriliana, dkk (2013) yang menemukan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Malang. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Tania dan Sutanto (2013), yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Dai Knife di Surabaya. Selanjutnya dipertegas oleh Jatmiko, dkk (2015)

mengemukakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2015) menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Salim dan Sutanto (2013) yang menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Di samping itu mengenai variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja pegawai, pada penelitian yang dilakukan oleh Jaclyen Tielung (2013), menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dan Soesatyo (2014) menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Orela Shipyard. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Nongkeng, dkk (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dosen PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten, ditemukan adanya permasalahan penurunan kinerja sehingga faktor tersebut dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Berdasarkan hal tersebut, faktor-faktor seperti motivasi dan komitmen organisasi diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang dan research gap di atas, maka rumusan masalah yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Jateng Cabang Klaten.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan suatu ide atau masukan bagi suatu perusahaan dalam mengambil tindakan keputusan untuk melakukan kegiatan evaluasi atau perbaikan yang berkaitan dengan

motivasi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mencapai tujuan utama sebuah perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan sekiranya dapat memberikan bahan atau tambahan referensi bagi pembaca yang juga melakukan penelitian pada kasus yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar tentang apa yang menjadi isi dari penulisan ini maka dikemukakan susunan dan rangkaian masing–masing bab, sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara singkat isi dari skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian , dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur dan beberapa penelitian terdahulu. Bab ini juga menjelaskan sistematika pemikiran yang melandasi hipotesis penelitian dan hubungan antar variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian .

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang deskripsi operasional yang terdapat dalam penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan , metode pengumpulan

data, populasi dan sampel, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini diuraikan tentang gambaran umum sampel dan analisis data, serta beberapa pengujian yang dilakukan untuk menganalisis data yang telah di kumpulkan antara lain uji normalitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Bab V : PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir sekaligus menjadi penutup dari skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan, dan saran-saran untuk penelitian sebelumnya.