

BAB I

PENDAHULUAN

I. Latar Belakang Masalah

Perkembangan informasi yang tanpa batas dan kemajuan teknologi menyebabkan lingkungan semakin cepat berubah. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain. Keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain. Sumber daya manusia telah menjadi salah satu pemain penting di dalam fungsi manajemen secara keseluruhan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi mendorong karyawannya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja. Karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Motivasi yang diberikan secara tepat oleh organisasi maupun manajer terhadap sumber daya manusia tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun perusahaan. Oleh sebab itu, untuk melaksanakan motivasi agar berjalan dengan baik maka setiap pegawai harus mempunyai komitmen dalam menjalankan setiap tugasnya. Motivasi penting karena merupakan hal yang 1 menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau mendorong bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka mengerakkan, mengarahkan, serta menggali potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai.

Dalam kenyataan di organisasi, komitmen menjadi pengikat antara pegawai dengan organisasi. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen kerja dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan. Hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Komitmen menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan karyawan merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi.

Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja. Motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi dan komitmen serta kemampuan dalam diri sendiri. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap organisasi yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Hal ini menunjukkan dengan kehadiran pegawai dan rasa ingin melakukan perubahan perilaku kerja, hal ini dapat dilihat motivasi dan komitmen pegawai ditunjukkan dengan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan kinerja seorang pegawai nantinya dapat dilihat seberapa besar kontribusi individu pegawai yang telah dilakukan terhadap organisasi. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan pegawai, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai dilakukan untuk memberikan prestasi kerja dan penghargaan kerja pada pegawai. Pemberian prestasi kerja dan penghargaan ini dapat memicu peningkatan motivasi dan komitmen dalam diri pegawai tersebut.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan pegawai dalam bekerja dan dapat diwujudkan dengan tingkat absensi, produktivitas pegawai dan kehadiran di tempat kerja nantinya. Dapat mempengaruhi perubahan dalam bekerja bagi pegawai atau motivasi untuk bekerja, biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan organisasi. Peran organisasi disini juga sangat penting untuk memberikan motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian, ada sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan saat ini terdiri dari kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang,

Kepala Sub Bidang, Kepala Seksi, dan staf yang berjumlah 47 orang dengan rincian seperti yang diuraikan pada Tabel 2.1. berikut

Tabel 1.1.

Rincian Sumber Daya Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

No	Unit Kerja	Golongan				Pendidikan						Jlh
		I	II	III	IV	SD	SLTP	SLTA	D3	S1	S2	
1	Dinas Koperasi	-	3	33	11	-	-	12	3	28	4	47
	Jumlah	-	3	33	11		-	12	3	28	4	47

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan

Tabel 1.2.

Kualifikasi Sumber Daya Menurut Jabatan

No	Uraian	Jumlah
1	Penjabat Esalon II	1 orang
2	Penjabat Esalon III	4 orang
3	Penjabat Esalon IV	10 orang
4	Penjabat fungsional/ Peneliti	-
5	Staf	32 orang
Jumlah keseluruhan		47 orang

Sumber: Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Medan, 2018.

Dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH MEDAN juga harus dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja para pegawai karena motivasi dan komitmen dapat mempengaruhi seseorang atau

memberikan dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap, dan kemampuan sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang diatas, maka penulis berkesimpulan bahwa masih ada pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan yang belum memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Hal ini tidak bisa dibiarkan begitu saja, untuk itu perlu diupayakan perbaikan dan peningkatan motivasi kerja untuk pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan kemitmen yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan”.

II. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian pendahuluan seperti tercemin dalam latar belakang di atas, bahwa menurutMangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu :

- a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dari kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*antttitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

III. Batasan Masalah

Peneliti tidak meneliti seluruh fakto-faktor masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi hanya sebatas masalah motivasi dan komitmen kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

IV. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Medan.
2. Bagaimanacomitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Medan.
3. Bagaimanamotivasi dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

IV. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja.
2. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Dan jadi bahan pertimbangan untuk

menetapkan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen, sebagai literatur tambahan di perpustakaan untuk bidang penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi pihak lain, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

Bab II

TINJAUAN PUSTAKA, TINJAUAN EMPIRIS, KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Meskipun proses motivasi individu telah di pelajari secara mendalam oleh para ahli pelaku, namun seringkali terjadi salah pengertian dan simpikasi yang berlebihan, khususnya di antara manajemen operasional. Singkatnya, motivasi tidak dapat dibahas dengan cermat apabila masih dipahami sebagai sesuatu kepribadian (*personality*) yang di miliki oleh sementara orang saja.

Menurut Robbins “**Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan**”.¹

Menurut Hasibuan “**Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja samasecara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan**”.²

Hasibuan mengatakan bahwa “**Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal**”.³

Menurut Siswanto “**Motivasi⁸ diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan**”.⁴

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan oleh penulis bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang untuk menjelaskan intensitas, keadaan kejiwaan dan sikap mental seseorang dan memberikan energi untuk mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan.

2.1.2. Bentuk – bentuk Motivasi

Siswanto, mengemukakan “**Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama yaitu sebagai berikut :**

- a. Kompensasi Bentuk Uang**
- b. Pengarahan Dan Pengadilan**
- c. Penetapan Pola Kerja Yang Efektif**
- d. Kebajikan ”.**⁵

¹Steven P Robbins, Timothy A. Judge, **Perilaku Organisasi**, Edisi Keenambelas, Salemba Empat, Jakarta, 2017, hal.127.

²Malayu Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi: Bumi Aksara, Jakarta, 2009 hal.141.

³**Ibid.** hal 141.

⁴H.B. Siswanto, **Pengantar Manajemen**, Cetakan Pertama: Bumi Aksara, Jakarta, 2015, hal.119.

⁵**Ibid**, hal 124.

Dari beberapa bentuk motivasi yang di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ini dapat terjadi karena adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Motivasi itu juga terjadi karena adanya perilaku karyawan dalam kegiatan tertentu dan menghindari kegiatan lain dengan menetapkan peraturan dan standart, memastikan bahwa peraturan tersebut dipatuhi. Motivasi itu terjadi karena di manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif. Motivasi juga terjadi karena manajemen dengan sengaja mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan .

2.1.3. Tujuan Motivasi.

Dalam beberapa hal, motivasi merupakan bagian dari pada pelaksanaan kerja itu sendiri, untuk itu Hasibuan, mengungkapkan **“Tujuan dari pada motivasi adalah antara lain adalah sebagai berikut:**

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.**
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.**
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.**
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.**
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.**
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik**
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.**
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.**
- i. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.**
- j. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.**⁶

Dari pendapat Hasibuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan moral, meningkatkan produktivitas, mempertahankan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan pengadaan, meningkatkan loyalitas, kreativitas, mempertinggi rasa tanggungjawab serta meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.

⁶Hasibuan, **Op.cit.**, hal.146.

2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan, mengungkapkan “ada 2 jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

- a. **Motivasi positif** maksudnya manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.
- b. **Motivasi negatif** maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman⁷.

2.1.5. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi.

Menurut Sutrisno “ Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah :

1. **Memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing.**
2. **Harus berbuat dan berperilaku realistis, mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.**
3. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda, disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.**
4. **Mampu menggunakan keahlian, seorang pimpinan yang dikehendakidapat menjadi pelopor dalam setiap hal.**
5. **Pemberian motivasi harus mengacu kepada orang, seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.**
6. **Harus dapat memberikan keteladanan, keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya”⁸.**

Dari pendapat Sutrisno diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi itu harus didasari dengan memahami bawahan, harus berbuat realistis, tingkat kebutuhan setiap orang berbeda dan pemberian motivasi harus mengacu kepada orang agar dapat memberikan keteladanan.

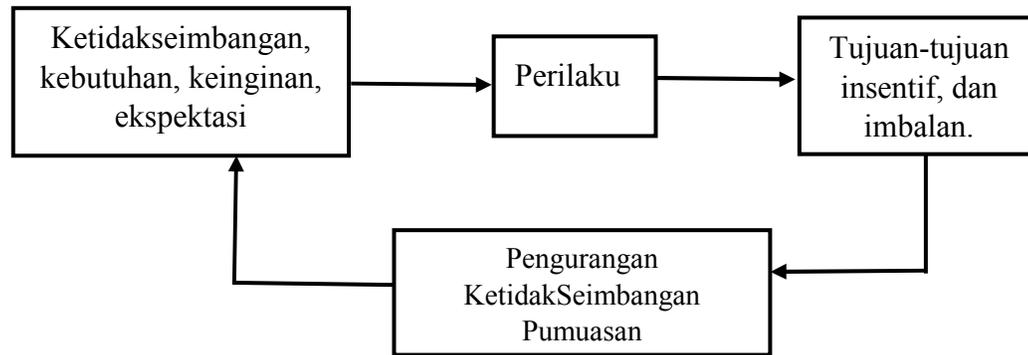
2.1.6. Model Umum Tentang Motivasi.

⁷Hasibuan, **Op.cit.** hal 150.

⁸Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta, 2009 hal.144-146.

Sebuah model umum tentang variabel-variabel interpenden, yang bersifat dasar bagi motivasi kerja dapat disajikan pada tabel dibawah ini

Gambar 2.1 Model umum proses motivasi



2.2. Komitmen

2.2.1. Pengertian Komitmen

Menurut Stephen P. Robbins **“Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”**.⁹Robbins dan Judge mendefenisikan **“Dalam Komitmen organisasi (organizational commitment) seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota”**¹⁰

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik dan mempunyai keikatan pada tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan saran-saran organisasi. Identifikasi pada organisasi diartikan sebagai kondisi saling membagi tujuan dari anggota-anggota organisasi merasa memiliki organisasi dan adanya loyalitas pada organisasi.

⁹Steven P Robbins, **Perilaku Organisasi**, Edisi Keduabelas, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hal.110..

¹⁰Steven P Robbins, **Op.cit**, hal.47.

Menurut penulis komitmen adalah suatu komitmen individu kepada organisasi yang merujuk pada suatu sikap seseorang berdasarkan tujuan-tujuan, nilai-nilai, dan saran-saran organisasi yang dimiliki dan diwujudkan melalui perilaku pada organisasi.

2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dan organisasi sadar akan hak dan kewajiban dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan, hal-hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan Kouzes menemukan bahwa kredibilitas yang tinggi akan mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan suatu komitmen bisnis yang baik.

2.2.3. Jenis-Jenis Komitmen Kerja

Menurut Robbins, ada beberapa jenis-jenis komitmen, yaitu:

1. **Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.**
2. **Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.**
3. **Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis”.¹¹**

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mangkunegara mengatakan bahwa **“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan**

¹¹Steven P Robbins, **Op.cit**, hal.101.

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹²

Wibowo mengemukakan bahwa, **“Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif”.**¹³ Suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan.

Dengan kata lain, kinerja seseorang tinggi apabila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati. Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

Dari beberapa penjelasan para ahli diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dari suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam suatu kelompok atau organisasi.

2.3.2. Jenis-Jenis Kinerja

Dalam meningkatkan kualitas produk, perusahaan harus memberikan kebebasan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkat kinerja dan produk yang akan dihasilkan akan memberikan kualitas yang bagus.

Prawirosentono mengemukakan **“Jenis kinerja yang terdiri atas tiga bagian, antara lain:**

1. Kinerja Statejik

¹²Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung, 2017, hal.67.

¹³Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Cetakan ke-7, Jakarta, 2018, hal.7.

2. Kinerja Administratif

3. Kinerja Operasional”.¹⁴

Kinerja suatu organisasi dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi. Kinerja berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, yang termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya. Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kerja organisasi yang lebih efisien, efektif, dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar organisasi yang memberikan tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak financial bagi organisasi.

2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Upaya peningkatan kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya:

1. Faktor individual, yang berupa kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis, berupa persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi, yang dapat membentuk keinginan mencapai sesuatu.
3. Faktor organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (imbalan), struktur dan job design.

¹⁴ **ibid**, hal. 252.

Mangkunegara menyatakan bahwa, “**Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:**

1. **Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.**
2. **Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal”.¹⁵**

Dari pendapat Mangkunegara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor pertama, yaitu faktor kemampuan seharusnya karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya sedangkan dengan faktor yang kedua, yaitu faktor motivasi seharusnya karyawan mendapat dorongan dari pimpinan agar dapat mencapai potensi kerja yang maksimal.

1. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan yang akan menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi”.Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun antara karyawan dengan organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu juga terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung memenuhi komitmennya terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan karyawan memiliki rasa ketergantungan serta tanggung jawab terhadap organisasi. Individu yang memiliki komitmen cenderung rendah melakukan pekerjaan yang akan mengganggu kinerja organisasi seperti turn over yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

¹⁵Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rosdakarya Offset. 2011, hal.13.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya.

Suasana batin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi tempat ia bekerja. Dari psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdidikasi.

B. Tinjauan Empiris

Pengembangan model penelitian harus didasarkan pada tinjauan empiris. Adapun beberapa tinjauan empiris yang digunakan sebagai dasar acuan penelitian ini adalah:

Frans Nelly “**Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja karyawan KADIN DKI Jakarta**”.¹⁶ Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda : $Y = 43,261 + 0,269 X_1 + 0,180 X_2$. Koefisien regres variabel X_1 adalah positif sebesar 0,269 dan nilai t-hitung untuk Komitmen (X_1) adalah 4,077 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif sebesar 0,180 dan nilai t-hitung untuk motivasi adalah 2,647 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Nilai F-hitung sebesar 16,168. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KADIN DKI Jakarta.

¹⁶Frans Nelly, **Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja**, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, journal, 2013.

Okto Abrivianto “**Pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena Sakti Gimilang Malang**”.¹⁷ Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda $Y = 3,744 + 0,218 X_1 + 0,209 X_2$ Koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah positif sebesar 0,218 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif 0,209 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Nilai F-hitung sebesar 33,707. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena Sakti Gimilang Malang.

Andree Wijaya Suhaji “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN(Persero) Tbk. Palembang”. Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda : $Y = 3,482 + 0,459 X_1 + 0,699 X_2$. Koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah positif sebesar 0,459 dan nilai t-hitung untuk kemampuan (X_1) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif sebesar 0,699 dan nilai t-hitung untuk motivasi (X_2) adalah 3,6217 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Nilai F-hitung sebesar 25,91. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tbk. Palembang.

keras dengan penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda : $Y = 3,744 + 0,218 X_1 + 0,209 X_2$ koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah positif sebesar 0,218 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif 0,209 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Nilai F- hitung sebesar 33.707 menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Medan.

¹⁷Okto Abrivianto, **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja**, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, journal 2014.

Andree wijaya suhaji **“Pengaruh kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) Tbk Palembang”**.¹⁸ Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda : $Y = 3,482 + 0,459 X_1 + 0,699 X_2$. koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah positif sebesar 0,459 dan nilai t-hitung untuk kemampuan (X_1) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif sebesar 0,699 dan nilai t-hitung untuk motivasi (X_2) adalah 3,6217 dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% Nilai F-hitung sebesar 25,91. menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan usaha kecil menengah medan.

Luhgianto **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. Tractor Jaya Mandiri Semarang”**.¹⁹ Penelitian ini menghasilkan suatu penelitian ini menghasilkan suatu regresi berganda : $y = 1,022 - 0,21 + 0,23 + 1,481$. koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah positif sebesar 0,6558 dan nilai t-hitung = 6,065 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% koefisien regresi untuk variabel x_2 adalah positif sebesar 0,6225 dan nilai hitung = 6,390 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% nilai F-hitung sebesar 20,151, dari model tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kemampuan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tractor Jaya Mandiri Semarang.

C. Kerangka Berpikir

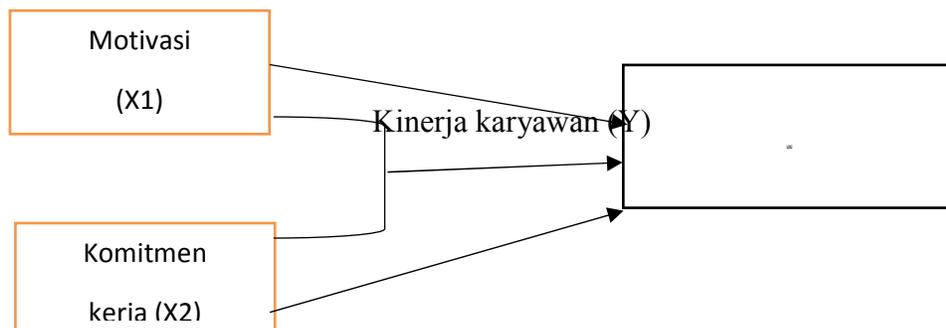
Secara positif, perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan adanya komitmen kerja berkualitas maka seluruh karyawan akan bisa bertanggungjawab atas semua kewajiban kepada organisasi atau perusahaan. Komitmen yang dilakukan oleh organisasi yang

¹⁸Andree Wijaya Suhaji, **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja**, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Sulawesi, Journal 2007.

¹⁹Luhgianto, **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja**, STIE Pelita Nusantara Semarang, Semarang, Journal 2010.

bisa memberikan contoh yang baik bagi karyawannya dapat mempengaruhi kelancaran proses dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, serta motivasi kerja yang baik maka akan muncul kinerja karyawan yang maksimal dalam melakukan pekerjaan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran variabel komitmen kerja (X1) Dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).



Keterangan Gambar :

Motivasi Kerja (X₁) = variabel bebas

Komitmen Kerja (X₂) = variabel bebas

Kinerja karyawan (Y) = variabel terikat.

D. Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi.

Rumusan hipotesis dalam penulisan ini, berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.
3. Komitmen kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Desain penelitian dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan angka dan juga penelitian kualitatif dengan menggunakan variabel-variabel dan data berupa informasi. Dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generasi.

Statistik/induktif juga merupakan desain penelitian yang juga merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Yang sama statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ikatan populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono “Populasi adalah **wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya**”.²⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan sebanyak 47 orang.

²⁰Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi kedelapan, Alfabeta, Bandung 2016, hal.115.

2. Sampel

Menurut Sugiyono “**Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut**”.²¹ Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel yaitu 47 orang.

3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*boring sampleng*) dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang.

3.3. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Yaitu melakukan proses tanya jawab ataupun melakukan komunikasi langsung dengan beberapa pegawai untuk memperoleh informasi serta keterangan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan memberikan angket yang berisi berbagai pertanyaan kepada beberapa responden untuk dijawab, sehingga dalam hasil pengumpulan tanggapan dan pendapat mereka dapat ditarik suatu kesimpulan tentang permasalahan yang dihadapi.

²¹**Ibid**, hal.116.

3.4. Instrumen Penelitian

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”.²² Yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini :

	Defenisi	Indikator	Skala Likert
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah proses untuk menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.	1. Kerja Keras 2. Berorientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita tinggi 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu	Skala Likert
Komitmen Kerja (X2)	Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi	1. Karakteristik individu 2. Karakteristik pekerjaan. 3. Pengalamn kerja 4. Tantangan dalam pekerjaan 5. Keadilan 6. Partisipasi 7. Kepentingan pribadi 8. Kenaikan gaji 9. Status 10. Kebebasan 11. Kurangnya alternatif 12. Pendidikan formal	Skala Likert

²²Ibid, hal.146.

		13. Sosialisasi organisasi 14. Peserta 15. Kehadiran kerja	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja keras secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap	Skala Likert

3.5. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah *skala likert* sebagai alat ukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Motode Analisis

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni:

3.6.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal atau membentuk garis diagonal.
2. Melihat Histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.
3. Kriteria Uji Normalitas:

Apabila $p\text{-value (pv)} < \alpha (0,05)$ artinya data tidak berdistribusi normal.

Apabila $p\text{-value (pv)} > \alpha (0,05)$ artinya data berdistribusi normal.

3.6.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersikap tetap.

3.6.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tidak dapat ditaksir dan nilai standart error setiap koefisien regresi menjadi tak terhingga.

Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel dan *variance inplanationfactor (VIF)* hitungannya. Model regresi dikatakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF nya tidak lebih dari 10 dan toleransi nya sekitar 1 atau mendekati 1.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Komitmen dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja). Didalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 16,0 for Windows*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Kostanta

X₁ = Komitmen

$X_2 = \text{Motivasi}$

$b_1 = \text{Koefisien Regresi Komitmen}$

$b_2 = \text{Koefisien Regresi Motivasi}$

3.6.3.2. Uji Parsial (Uji -t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Disiplin kerja, Motivasi dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Disiplin kerja $<$ Motivasi dan Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

3.6.3.3. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama- sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara sama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel brbas tidak memiliki

pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha=0,05$)

Rumusan hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: disiplin kerja, Motivasi dan Komitmen kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

$H_1 : b_1 \neq 0$: disiplin kerja, Motivasi dan Komitmen kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau t hitung $> t$ tabel.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau t hitung $< t$ tabel

3.6.3.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen. Jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa model tersebut benar-benar tidak mewakili data (lemah). Dan $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa model tersebut secara sempurna mewakili data yang bersangkutan yang berarti bahwa garis regresi yang bersangkutan melalui semua titik-titik yang mewakili data (semakin kuat). Dengan demikian, semakin besar R^2 semakin baik model tersebut sehingga mewakili data-data yang bersangkutan