



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA DINAS TENAGA  
KERJA PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU  
PINTU KOTA MALANG**

Oleh

**Romy Fatchurrozi \*)**

**Abd. Kodir Djaelani \*\*)**

**M. Khoirul ABS \*\*\*)**

e-mail : [romyfatchurrozi@gmail.com](mailto:romyfatchurrozi@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

***Abstract***

*Human resources is a very valuable capital for a company because the company's operational activities are run by humans. In this era of globalization, companies need to improve the performance of their employees so that they can compete in the era of globalization. The increase in performance itself is caused by high motivation and organizational commitment. In order to compete in the era of globalization, companies need to pay attention to the performance of their employees. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and organizational commitment on employee performance partially and simultaneously. And the results show that work motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance. The method used in this study is to use quantitative methods by distributing questionnaires to respondents.*

***Keyword : Work motivation, organizational commitment, and employee performance***

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Era globalisasi ini Indonesia harus bisa menghadapi suatu tantangan yang berat yaitu bagaimana Indonesia dalam menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas, kualitas, dan integritas yang tinggi di suatu organisasi. Bangsa ini secara konsisten dan serius harus mengupayakan peningkatan sumber daya manusia yang ada, baik itu pada organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan.

Organisasi yang bisa tetap berkembang dan bertahan, yaitu suatu organisasi yang mampu dalam mengendalikan suatu tantangan di atas dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara optimal. Organisasi yang efektif dan berhasil adalah organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto,2009:6)

Faktor yang perlu diperhatikan lagi dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah dengan membuat suatu strategi untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dan membangun suatu komitmen karyawan terhadap organisasinya. Instansi sendiri tentunya memerlukan karyawan yang memiliki nilai komitmen dan motivasi yang tinggi agar memiliki karyawan yang produktif. Akan tetapi, fakta yang telah memperlihatkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi terhadap organisasinya. Karyawan yang tidak memiliki komitmen dan motivasi pada organisasinya merupakan suatu tantangan yang paling sulit untuk dihadapi oleh pihak manajemen organisasi sekarang ini.

Motivasi dan komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan didalam meningkatkan potensi sumber daya manusia, karena motivasi dan komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian umum dalam menilai karakter dan kompetensi dalam individual para karyawan.

Motivasi kerja menurut Reksomadiprodjo dan Handoko (2000) adalah suatu keadaan dalam diri pribadi individu yang memacu keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan. Hal ini dapat diartikan motivasi kerja pada diri individu itu akan terwujud dalam sebuah perilaku yang diarahkan terhadap tujuan dalam mencapai suatu sasaran kepuasan. Jadi setiap hal yang dikerjakan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri individu tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang dikatakan sebagai motivasi kerja. Oleh karena ini organisasi harus memperhatikan serta memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang menjadi motivasi kerja karena motivasi kerja sangatlah penting untuk karyawan.

pembahasan diatas menjelaskan bahwa motivasi dan komitmen organisasi adalah salah satu nilai yang penting didalam pengembangan potensi sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja yang memuaskan dalam menghadapi persaingan era globalisasi ini.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja PMPTSP(Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Kota Malang)”.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia yang nantinya dapat dijadikan rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi pihak terkait dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja secara individu ataupun kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Griffin (2003 : 38) “Faktor yang pertama dianggap mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah Tindakan sekelompok factor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu”.

Menurut (Siagian, 2003: 138) “motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan suatu anggota organisasi mau dan rela waktu pribadinya digunakan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya serta melakukan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya”.

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi.

Menurut Modway (1982), Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

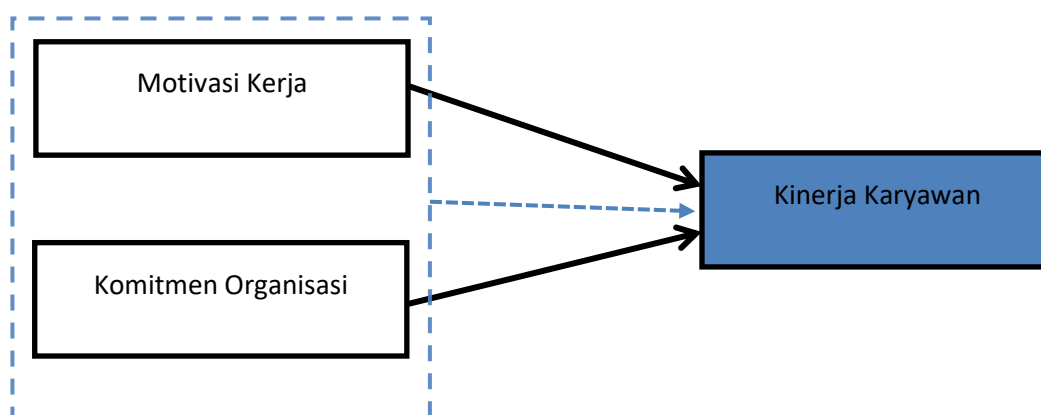
Trisnaningsih (2004) mengemukakan jika seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama dan untuk bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bias pula berarti hail kerja. Seseorang akan selalu menginginkan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi jabatan dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001:67); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

## **Metode Penelitian**

### **Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Lokasi penelitian berada di Dinas Tenaga Kerja PMPTSP Kota Malang. Dengan waktu penelitian pada bulan juni-juli 2020.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Tenaga Kerja Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 71 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu dengan teknik *accidental sampling* merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah di temukan dan di akses, (Tjiptono dan Sanggih, 2000:90) pengambilan sampel tersebut dilakukan di

### **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden sampel yang akan diteliti.

Jumlah pertanyaan atau pernyataan yang ada diambil dari masing-masing item yang diperoleh dari masing-masing indikator variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen. Kuesioner (angket) diberikan langsung kepada responden dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien untuk menjangkau jumlah sampel.

### **Metode Analisa Data**

analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS untuk pengolahan data.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

#### **Keterangan:**

Y= Kinerja karyawan



a = Konstan

$b_n$  = Parameter Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Komitmen Organisasi

e = erro.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Diskripsi Subyek Penelitian**

#### **Profil Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER, PM-PTSP) Kota Malang**

Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER, PM-PTSP) Kota Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Malang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Walikota Malang Nomor 30 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Malang.

### **Visi**

**Menjadikan Kota Malang sebagai kota BERMARTABAT (Bersih, Makmur, Adil, Religius-toleran, Termuka, Aman, Asri, dan Terdidik)**

### **Misi**

Adapun Misi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktifitas tenaga kerja yang mempunyai daya saing dan memperluas kesempatan kerja.
2. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan ketenangan dalam bekerja, serta meningkatkan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

## Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Daerah

### Profil Responden

Adapun karakteristik dari responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 71 orang responden, yaitu pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Malang. Dari kuesioner yang disebar berjumlah 71 kuesioner, dan yang kembali kepada peneliti sebanyak 70 kuesioner. Sebelum membahas lebih jauh tentang penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin dan Pendidikan Terakhir sebagaimana berikut.

**Tabel 4.1.6 Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	40	57%
2.	Wanita	31	43%
	Jumlah	71	100%

**Tabel 4.2.6 Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	D3	0	0%
2.	D4	0	0%
3.	S1	60	85%
4.	S2	11	15%
	<b>Jumlah</b>	71 Orang	100%

**Tabel 4.3.6 Berdasarkan komposisi usia karyawan**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	21-30	6	8%
2.	31-40	34	48%
3.	41-50	22	30%
4.	51-60	9	14%
<b>Total</b>		<b>71</b>	<b>100%</b>

Dapat dikatakan berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data responden berdasarkan usia yaitu 21-30 tahun sejumlah 6 orang dalam presentase sebesar 8%, usia 31-40 sejumlah 34 orang dalam presentase sebesar 48%, usia 41-50 sejumlah 22 orang dalam presentase sebesar 30%, dan usia 51-60 sejumlah 9 orang dalam presentase sebesar 14%. Maka berdasarkan data tersebut dapat dikatakan usia responden paling banyak berusia 31-40 tahun sebanyak 34 orang. Dimana usia tersebut dapat dikatakan sebagai usia yang matang, maka diharapkan pegawai lebih inovatif dan bertanggung jawab serta mempunyai komitmen yang tinggi terhadap instansi Dinas Tenaga Kerja, Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DISNAKER, PM-PTSP) Kota Malang

#### **Distribusi Jawaban Responden**

Berikut penyajian dari jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan kepada responden yang berjumlah 71. Dimana responden menjawab menggunakan skor *skala likert*. Dibawah ini akan dijelaskan tabel-tabel frekuensi beserta penjelasannya dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

adapun dari kriteria dalam menetapkan deskripsi jawaban responden akan disajikan pada table 4.4 berikut ini:



**Tabel 4.4.6**  
**interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban Responden**

No.	Rentang	Kriteria
1.	0,01 – 1,00	Sangat Tidak Baik/sangat tidak setuju
2.	1,01 – 2,00	Tidak Baik/ tidak setuju
3.	2,01 – 3,00	Cukup/ netral
4.	3,01 – 4,00	Baik/setuju
5.	4,01 – 5,00	Sangat Baik/ sangat setuju

**Variabel Motivasi (X1)**

Motivasi kerja merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel ini terdiri dari 10 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Adapun analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5.6**

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**

Variabel		Min	Max	Mean
Motivasi Kerja (X1)	1	3	5	3,88
	2	3	5	4,08
	3	3	5	3,92
	4	3	5	3,92
	5	3	5	4,02
	6	3	5	3,86
	7	3	5	4,06
	8	3	5	4

	9	3	5	4,14
	10	2	5	3,9
Motivasi Kerja				3,94

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,94. Nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden berada pada indikator ke 9 sebesar 4,14 yaitu kebutuhan fisiologis. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator ke 6 sebesar 3,86 yaitu kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang. Disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa memiliki serta kasih sayang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam kategori tinggi.

#### **Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Komitmen organisasi merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Variabel ini terdiri dari 9 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Adapun analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi**

Variabel	No	Min	Max	Mean
Komitmen Organisasi (X2)	1	3	5	4,12
	2	3	5	4,02
	3	3	5	4,14
	4	3	5	4,26
	5	3	5	4,1
	6	3	5	4,14
	7	3	5	4,12
	8	3	5	4,12
	9	3	5	4,26

Komitmen Organisasi	4,12
---------------------	------

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 4,12. Nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden berada pada indikator ke 9 dan ke 4 sebesar 4,26 yaitu continuance commitment dan normative commitment. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator ke 5 sebesar 4,1 yaitu continuance commitment. Disimpulkan bahwa komitmen kontinu dan juga komitmen normatif adalah suatu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam kategori tinggi.

### Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel ini terdiri dari 9 pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala likert. Adapun analisis statistik deskriptif ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7.6**

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	No	Min	Max	Mean
Kinerja Pegawai (Y)	1	3	5	4,22
	2	3	5	4,16
	3	3	5	4,08
	4	3	5	4,16
	5	3	5	4,42
	6	3	5	4,24
	7	3	5	4,24
	8	3	5	4,28
	9	3	5	4,32
Kinerja Pegawai (Y)				4,26

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,26 yang berarti kecenderungan pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik adalah tinggi rendah. Nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden sebesar 4,32 berada pada indikator ke 9 yaitu variabel ketepatan waktu dengan penjelasan (saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelanggan tidak lama menunggu) yang berarti bahwa indikator tersebut memiliki pengaruh tinggi pada kinerja pegawai. Sedangkan nilai rata-rata terendah dari variabel ini sebesar 4,08 berada pada indikator ke 3 yaitu variabel kualitas (saya sangat disiplin dalam bekerja) yang berarti bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam kategori tinggi.

### Hasil Penguji Statistik

#### Statistik Deskriptif

##### Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Motivasi Kerja (X1)	71	2	5	3,94	0,607
Komitmen Organisasi (X2)	71	3	5	4,12	0,566
Kinerja Pegawai (Y)	71	3	5	4,26	0,604

Sumber data: data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas statistik deskriptif menunjukkan bahwa sampel yang digunakan penelitian adalah 71. Dengan penyebaran kuesioner sejumlah 71 dengan hasil yang dikembalikan 70 data dan yang tidak dikembalikan 1 data responden. Nilai motivasi kerja (X1) mempunyai jumlah rata-rata sebesar 3,94, dengan nilai minimum 2, nilai maximum 5, dan nilai standar deviasi 0,607. Nilai Komitmen organisasi (X2) mempunyai jumlah rata-rata sebesar 4,12, dengan nilai minimum 3, nilai maximum 5, dan nilai standar deviasi 0,566. Sedangkan dengan nilai variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai jumlah rata-rata sebesar 4,26, dengan nilai minimum 3, nilai maximum 5, dan nilai standar deviasi 0,604.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Table 4.9.6**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.9 diatas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda berikut:

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	19.400	5.493			3.532	.001
1 Motivasi	.198	.097	.237		2.031	.046
Komitmen	.302	.137	.256		2.197	.032

$$Y = 19,400 + 0,198X_1 + 0,302X_2$$

Analisis hasil persamaan regresi linear berganda maka dapat dijelaskan yaitu:

$a = 19,400$ , Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap dependen. Apabila variabel independen naik atau mengalami peningkatan maka variabel dependen akan meningkat pula

$b_1 = 0,198$  Koefisien regresi pada variabel  $X_1$  bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien  $X_1$  dengan koefisien variabel  $Y$ . Ketika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel  $Y$

$b_2 = 0,302$  Koefisien regresi pada variabel  $X_2$  bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien  $X_2$  dengan koefisien variabel  $Y$ . Ketika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel  $Y$ .

### Uji Validitas

Pada penelitian ini, uji validitas diukur dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total memiliki tingkat signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total memiliki tingkat signifikan di atas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil uji perhitungan SPSS diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.10.6**

### Hasil Uji Validitas

<b>variabel</b>	<b>Item pernyataan</b>	<b>r- hitung</b>	<b>r- tabel 5% (70)</b>	<b>Sig.</b>	<b>keterangan</b>
Motivasi (X1)	Motivasi 1	0,509**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 2	0,577**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 3	0,625**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 4	0,664**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 5	0,673**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 6	0,648**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 7	0,635**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 8	0,483**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 9	0,502**	0,235	0,000	Valid
	Motivasi 10	0,604**	0,235	0,000	Valid
Komitmen (X2)	Komitmen 1	0,500**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 2	0,440**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 3	0,442**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 4	0,547**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 5	0,634**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 6	0,586**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 7	0,396**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 8	0,375**	0,235	0,000	Valid
	Komitmen 9	0,485**	0,235	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,533**	0,235	0,000	Valid

	Kinerja 2	0,494**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 3	0,622**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 4	0,481**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 5	0,473**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 6	0,587**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 7	0,514**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 8	0,585**	0,235	0,000	Valid
	Kinerja 9	0,665**	0,235	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan uji validitas diatas diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid. Semua item pernyataan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5% .sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

### Uji Realibilitas

**Tabel 4.11.6**

#### Hasil Uji Reliabilitas

No	variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
1	Motivasi kerja	0,792	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,612	Reliabel
3	Kinerja pegawai	0,713	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,792 > 0,60$ . Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,612 > 0,60$ . Variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar  $0,713 > 0,60$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel

karena nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel dalam penelitian ini diatas dari 0,60

### Uji Normalitas Data

**Gambar 4.12.6**

#### Hasil Uji Normalitas data

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72145012
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.702

*One-sample Kolmogorov-smirnov.* Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi asumsi (Asymp. Sig) yang diperoleh ialah  $0,702 > 0,05$ . Yang artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.13.6**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				



(Constant)	1,446	1,419		1,019	,312		
Kompensasi	-,027	,058	-,032	-,462	,645	,442	2,265
Motivasi	,970	,070	,954	13,768	,000	,442	2,265

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $2,265 < 10$ , maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.14.6**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Glejser*)**

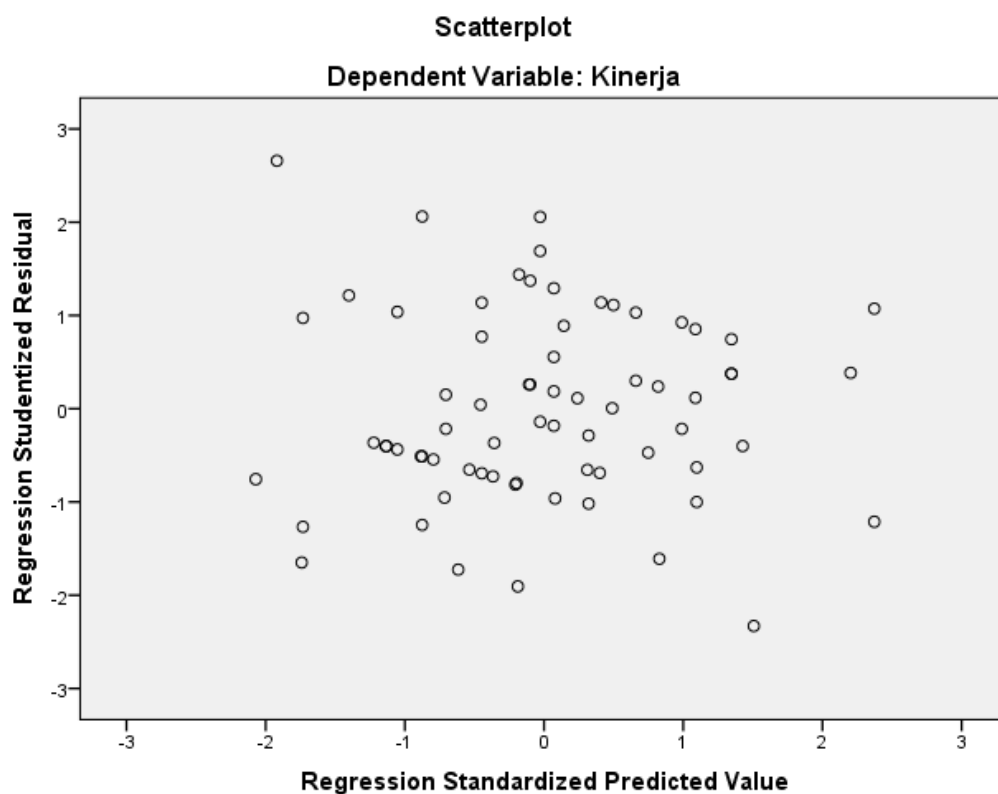
No	Variabel	Sig.
1	Motivasi Kerja	0,850
2	Komitmen Organisasi	0,203

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, diketahui nilai sig. Variabel motivasi kerja  $0,850 > 0,05$ , variabel komitmen organisasi  $0,203 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan dari hasil uji *Glejser* bahwa hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas

**Tabel 4.15.6**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji *Scater plot*)**



Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain pada model regresi ini terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variasi data homogen. Untuk memperkuat hasil uji grafik scatterplot tersebut, maka uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilengkapi dengan uji glejser.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. 16.6

#### Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	138,712	2	69,356	204,094	,000 <sup>b</sup>
Residual	21,409	63	,340		
Total	160,121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) adalah 0,00. Hal ini sesuai dengan pengambilan keputusan apabila nilai probabilitas kurang dari derajat kepercayaan sebesar 5%, maka hipotesis diterima ( $0,000 < 0,05$ ), dan nilai F hitung  $204,094 > F$  tabel 3,13. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan dari motivasi (X1), dan komitmen (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat dilakukan pengujian lebih lanjut yaitu uji t (parsial).

#### Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan data menggunakan IBM SPSS versi.22 didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.17.6**  
**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.400	5.493		3.532	.001
	Motivasi	.198	.097	.237	2.031	.046
	Komitmen	.302	.137	.256	2.197	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

2020

Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikan kurang dari alfa 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t peneliti mendapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2) dan Kinerja (Y) sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.17 Dapat diketahui bahwa secara parsial Motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,031 lebih kecil dari ttabel

( $t_{hitung} 2,031 > t_{tabel} 1,996$ ) Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,046. dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di DISNAKER PMPTSP Kota Malang.

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.17 Dapat diketahui bahwa secara parsial komitmen (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,197, lebih besar dari t tabel ( $t_{hitung} 2,197 > t_{tabel} 1,996$ ) Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,32. dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) DISNAKER PMPTSP Kota di Malang.

### Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006:92). Hasil uji determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

**Tabel 4.18.6**

### Hasil Uji R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.130	2.762

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas diketahui nilai R square sebesar 0,155, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 15,5%.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dari 70 responden di DISNAKER PMPTSP Kota Malang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu pegawai, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerja pada suatu pegawai. Dari hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pater Rajagukguk (2016), Thomas Aquino (2017), dan Nofiza Yulanda (2017) juga membuktikan motivasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, yang mana apabila bahwa motivasi kerja seorang pegawai tinggi maka begitu pula kinerja pegawai akan meningkat dengan baik yang akan dihasilkan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala peraturan terhadap peraturan terhadap peraturan yang ada di kantor, responden merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai kantornya saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasinya..

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas DISNAKER PM-PTSP Kota Malang. Tidak sesuai hasil yang diperoleh serta perbedaan pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja pegawai. Ditujukan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, kurangnya rasa saling mendukung antar pegawai yang bekerja dalam instansi, menjadikan pegawai frustrasi atau tidak bersemangat kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sifat karyawan yang sering santai di waktu jam kerja

### **Simpulan Dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **Saran**

Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Bagi karyawan yang bekerja pada kantor DISNAKER PM-PTSP
  - 1) Setelah diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka diharap untuk

senantiasa untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan baik, memberikan sarana dan prasarana untuk menunjang motivasi agar menghasilkan kinerja yang baik.

- 2) Setelah diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja maka diharapkan untuk senantiasa para karyawan memiliki rasa keikutsertaan dalam suatu organisasi dan memihak/menunjang tinggi suatu perusahaan yang memperkerjakannya.

Bagi peneliti yang akan datang:

- 1) Peneliti yang akan datang dapat memperbanyak sampel dan memperluas wilayah penyebaran kuesioner di Kota Malang dengan berbeda tempat instansi.
- 2) Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel independen atau menggunakan variabel *intervening* ataupun variabel *moderating* untuk memperoleh hasil yang berbeda

#### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 180-187.
- Griffin. (2004). *Komitmen organisasi*. Jakarta: Airlangga
- George, J. & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Okto Abrivianto, P., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Rajaguguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(1), 23-31.
- Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

---

\*) Romy Fatchurrozi alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*\*) abd. Kodir Djaelani Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*\*\*) M. Khoirul ABS Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma