PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Skripsi Oleh

Tazkiroh

01031381720104

Akuntansi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh :

Nama	: Tazkiroh
NIM	: 01031381720104
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Akuntansi Keperilakuan

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 31 /10 /19

Ketua,

Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak
NIP : 195707081987032006

Tanggal : 27 /09 /19

Anggota,

Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
NIP : 197704172010122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Disusun oleh :

Nama	: Tazkiroh
NIM	: 01031381720104
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Akuntansi Keperilakuan

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 19 Desember 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Desember2019

Ketua	Anggota	Anggota
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak	Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak
NIP. 195707081987032006	NIP. 197704172010122001	NIP. 196409031994032001

Mengetahui,

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak

NIP. 197303317199703100 2

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Tazkiroh
NIM	: 01031381720104
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Akuntansi
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Akuntansi Keperilakuan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing	:
Ketua	: Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak
Anggota	: Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
Tanggal Ujian	: 19 Desember 2019

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Desember 2019

Yang memberi Pernyataan,

METERAI TEMPEL

TGL.

E4ABBAHF175271160

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Tazkiroh

NIM : 01031381720104

SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa Skripsi dari mahasiswa :

Nama : Tazkiroh

Nim : 01031381720104

Jurusan : Akuntansi

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan

Telah kami periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Desember 2019

Ketua,	Anggota,
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
NIP. 195707081987032006	NIP. 197704172010122001

Mengetahui,

Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu.
Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu.
Allah Maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui"
(Qs. Al-Baqarah:216)

"*Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati,*
padahal kamulah orang orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman"
(Qs. Al-Imran:139)

"*If you are in the luckiest one percent of humanity, you owe it to the rest*
humanity to think about the other 99 percents"
(Warren Buffett)

Kupersembahkan Kepada :
Allah SWT
Ayah dan Ibu Tercinta
Saudara-Saudaraku Tersayang
Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan ridho-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN",** sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

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

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Bapak Prof. Dr. Taufiq, SE, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Bapak Arista Hakiki, S.E., M.Acc., Ak., CA** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Ibu Umi Kalsum, S.E., M.Si., Ak** sebagai Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. **Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak** selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Kampus Palembang.
6. **Ibu Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak** Selaku Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis selama proses penulisan skripsi.
7. **Ibu Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak** Selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah membimbing serta memberikan banyak saran, dan dukungan kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
8. **Ibu Hj. Rochmawati Daud, S.E., M.Si., Ak** Selaku Penguji Skripsi.

9. **Ibu Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak** Selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Penguji Seminar Proposal .
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membekali saya dengan berbagi ilmu selama mengikuti perkuliahan.
11. Staf Tata Usaha dan Perpustakaan Universitas Sriwijaya yang membantu dalam kelancaran proses belajar di kampus.
12. Bapak dan Ibu pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan sebagai responden atas kesediaannya meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran skripsi ini.
13. Kedua orang tua penulis Bapak Khotman dan Ibu Khoryani yang senantiasa memberikan doa dan dukungan setiap saat.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Palembang, Deseember 2019

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh :

Tazkiroh

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner menggunakan teknik *purposive sampling.* Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 pegawai bidang keuangan di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Dari hasil analisis statististik penelitian ini, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi. Kinerja Pegawai

Ketua,	Anggota,
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
NIP. 195707081987032006	NIP. 197704172010122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

By :

Tazkiroh

The purpose of this study was to examine the effect of work motivation and organizational commitment to employee performance at Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. *Data Collected using primary data collection, the questionnaire using purposive sampling technique. This study sampled as many as 30 employees of the financial sector at* Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. *From the result of statistical analytis of this research, there is a significant effect of work motivation and organizational commitment on the employee performance.*

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

Chairman,	*Member,*
Dra. Hj. Kencana Dewi, M.Sc., Ak	Dr. E. Yusnaini, S.E., M.Si., Ak
NIP. 195707081987032006	NIP. 197704172010122001

Acknowledged by,
Head of Accounting Departement

Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak
NIP. 197303171997031002

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa	: Tazkiroh
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Palembang, 08 Sept 1995
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jl. Bintan No.436 RT. 014 RW. 004 Kel. Lorok Pakjo Kec. Ilir Barat I, Palembang
Alamat Email	: tazkirohh@gmail.com

Pendidikan Formal

Tahun Ajaran 2001-2007	: SD Negeri 1 Palembang
Tahun Ajaran 2007-2010	: MTs Negeri 2 Palembang
Tahun Ajaran 2010-2013	: SMA Negeri 17 Palembang
Tahun Ajaran 2013-2016	: Universitas Padjadjaran Bandung (DIII)
Tahun Ajaran 2017-2019	: Universitas Sriwijaya Palembang (S1 Asal DIII)

Pendidikan Non Formal

English Course LBPP LIA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iv**
SURAT PERNYATAAN ..... **v**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
RIWAYAT HIDUP ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 9
1.5 Sistematika Penelitian 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **11**
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth)* 11
2.2 Motivasi Kerja 12
2.3 Komitmen Organisasi 13
2.4 Kinerja Karyawan 19

2.5 Penelitian Terdahulu 22
2.6 Pengembangan Hipotesis 26
2.6.1 Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan.....26
2.6.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan 28
2.7 Kerangka Berpikir 30
BAB III METODE PENELITIAN 31
3.1 Desain Penelitian 31
3.2 Populasi dan Sampel 31
3.2.1 Populasi 31
3.2.2 Sampel 31
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 32
3.3.1 Motivasi Kerja (*Independent Variabel)* 32
3.3.2 Komitmen Organisasi (*Independent Variabel)* 32
3.3.3 Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (*Dependent Variabel)* 33
3.4 Metode Pengumpulan Data 34
3.5 Metode Analisis Data 34
3.5.1 Statistik Deskriptif 35
3.5.2 Pengujian Kualitas Data 35
3.5.2.1 Uji Validitas 35
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 35
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 36
3.5.4 Analisis Kuantitatif 37
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda 37
3.5.4.2 Pengujian Hipotesis 38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....39
4.1 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif 39
4.2 Pengujian Kualitas Data 41
4.2.1 Uji Validitas 41
4.2.2 Uji Reliabilitas 44
4.3 Uji Asumsi Klasik 45
4.3.1 Uji Normalitas 45

4.3.2 Uji Multikolinearitas 47
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 48
4.4 Analisis Kuantitatif 49
4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda 49
4.4.2 Pengujian Hipotesis 50
4.4.2.1 Uji T (Uji Parsial) 50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 55
5.1 Kesimpulan.....55
5.2 Keterbatasan Penelitian 55
5.3 Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN.....63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu 22
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian 33
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Deskriptif Statistik 39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) 41
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2) 42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan (Y) .. 43
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....44
Tabel 4.6 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* 46
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas 47
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 30
Gambar 4.1 Normal Probability Plot 45
Gambar 4.2 Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....64
Lampiran 2 Tabulasi Data 68
Lampiran 3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia telah banyak dipengaruhi oleh globalisasi, dan menjadikan persaingan dalam segala lini kehidupan menjadi semakin berat, khususnya dalam kualitas Sumber Daya Manusia. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dengan menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai prioritas. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana dalam Mukhtar, 2017).

Menurut Rachmawati (2009), sebagai organisasi nirlaba, organisasi pemerintahan harus lebih dapat berorientasi pada peningkatan kinerja sehingga pegawai pada pemerintahan secara perlahan dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti apa yang ada dalam perspektif bekerja sesuai dengan imbalannya *(the in role).* Namun sekarang ini dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya

sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja, memanfaatkan jam kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal karena gaji telah ditetapkan jumlahnya, dan tunjangan juga diberikan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitas lain diluar dari kewajibannya.

Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi.

Dalam mencapai kinerja pegawai yang demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi atau perusahaan. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja (Mahennoko, 2011).

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan

untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Salah satu organisasi yang telah menerapkan sistem penilaian kinerja adalah Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu bagian dari Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang mendapatkan alokasi dana APBN terbesar. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan harus mengelola keuangan secara tertib, efektif, efisien, transparan, dan bertanggungjawab dengan memperhatikan keadilan, kepatuhan, dan manfaat kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting sebagai penggerak demi jalannya kegiatan organisasi, salah satunya adalah pegawai bidang keuangan.

Menurut Murty & Hudiwinarsih (2012), peran pegawai bidang keuangan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Pegawai bidang keuangan cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasikan dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Secara umum, kinerja karyawan diyakini

dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Menurut Prabu (2005), pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan : keinginan dan harapan yang terdapat didalam diri pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 1999). Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada hakekatnya tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat

materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Proses motivasi dimulai dengan belum terpenuhinya kebutuhan. Sebagai contoh, saat seorang pekerja merasa dirinya digaji terlalu rendah, dia merasakan kebutuhan akan gaji yang lebih besar. Sebagai reaksinya, seorang pekerja mempertimbangkan alternatif-alternatif pemenuhan kebutuhan ini, seperti bekerja lebih keras agar gajinya dinaikkan atau mencari pekerjaan baru. Agar perilaku seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi (Griffin, 2004)

Salah satu motivasi kerja yang ada di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan untuk pegawainya yaitu Tunjangan Kinerja (TUKIN), namun Tunjangan Kinerja ini hanya untuk Pegawai Negeri Sipil, sedangkan pegawai yang ada di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Non Pegawai Negeri Sipil (Pendukung dan Substantif), dan Konsultan Individual. Hal ini menjelaskan bahwa tidak semua pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan mempunyai motivasi yang sama.

Komitmen Organisasi juga merupakan salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu

menunjukkan kinerja yang optimal. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam dalam menjalankan tugasnya. Luthans (1995) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas "mahal" tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Wright dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Ferris dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior. Karyawan akuntan senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan akuntansi level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hogan dan Martel dalam Murty & Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan memiliki PNS, Non PNS, dan Konsultan Individual dengan jumlah yang berbeda. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap sudah pasti memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Biggs (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi pegawai dipengaruhi oleh status kepegawaian, yaitu perbedaan level komitmen organisasi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

Penelitian mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2016), motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga menurutnya adanya peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mekta, 2017), Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahennoko, 2011) dan (Hakim, 2006), menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu di atas mengenai pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasi bagi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan**".

1.2 Rumusan Masalah

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

a. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan ?
b. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Dapat memperluas literatur tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

2. Manfaat Praktis

   Dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan informasi kepada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami isi dari penelitian ini, maka materi-materi yang digunakan dapat dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan

dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa *literature review* yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang informasi mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi variabel operasional, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bagian yang menjelaskan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan, implikasi dari hasil penelitian tersebut dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan saran yang diberikan penulis guna memperbaiki penelitian yang sudah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

Andriana, Fertika., Ermadiani., & Yusnaini. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi, 7*(2), 1-12.

Anggriani, A. D., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Nusantara Medika Utama Mojokerto). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *14*(1), 1–8.

Ashari, & Santosa. (2005*). Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset

Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Biggs, David., & Swailes, S. (2006). *Relations, Commitment, & Satisfaction in Agency Workers and Permanent Workers* . United Kingdom : Bradford

Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrpreneurship*, *10*(1), 17–24.

Dharma, Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 1-80.

Ghozali, I. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J., and James H. Donnelly Jr. (1997). *Organizational Behavior Structure*, 9th. Edition. Chicago.

Griffin, Ricky W. (2004). *Management*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga

Hakim, A. (2006). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 165–180.

Handoko, T, Hani. (1999). *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.

Hartono, Jogiyanto. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis: *Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE.

Hawkins, Joyce. (1979). *Oxford Paperback Dictionary (Oxford Paperbacks).* Oxford University Press.

Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *21*(1), 1–8.

Jurkeiwicz, M. (2001). Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study. *Public Productivity and Management Review*, 21(3), 230-250.

Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 60–76.

Krisnawati, N. P. A., & Suartana, I. W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Aikuntansi Universitas Udayana*, 21, 2539–2566.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (Sixth Edit). Singapore: Mc Grow Hill Inc.

Mahennoko, A. A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Sistem Informasi*, 10, 1–28.

Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

_____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation.* Psychologi Review. 50, 370- 396.

Mekta, H. Q. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 5(2), 1–8.

Moekijat. (1990). *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Bandar Maju.

Morrison, E. W. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior : The Importance of The Employee's Perspective. *Academy of Management Journal*, *37*, 1543–1567.

Mowday, R. Streers, & L. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vacational Behavior*, 14, 224-247.

Mukhtar, Afiah. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC. Makassar. *Patria Artha Manajemen Journal. 1*(2), *205-228*

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, *2*(2), 215–228.

Noor, Z. A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *16*(4), 473–486.

P, O. A., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 1–9.

Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3, 1-25.

Prajudi, Atmosudirdjo. (1999). *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi dan Managemen*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Prakosa, N. A. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Ultima Accounting*, *3*(2), 44–63.

Rachmawati, S. R. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1-42.

Rahayu, N. M. M. S., & Badera, I. D. N. (2017). Pengaruh Locus Of Control Internal, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *19*, 2378–2406.

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Ecodemica*, *IV*(1), 23–31.

Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019.

Ridwan, M., & Hamelinda, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpian, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada Kantor Cabang Pembantu Bank Di Kota Sungai Penuh). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, *6*(3), 147–225.

Robbins, P. Stephen dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 1). Jakarta: Salemba Empat.

Rosmiati, Asmony, T., & Hermanto. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Pada Program PNPM Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen*, *6*(1), 1–20.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Siregar, R. P. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gudang Snack Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 1-12.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukowati, Afrizal, & Wargianto. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, *1*(2), 79–99.

Sunyoto, D. (2016). *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana

Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, *5*(1), 75–86.

Tett, Robert P. dan John P. Meyer. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

Timpe, A. Dale. (1999). *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi dharma. Jakarta: Gramedia.

Vijaya, D. P., & Octaviani Salain, L. P. P. (2018). Motivasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial Lembaga Perkreditan Desa dalam Budaya Paternalistik. *Jurnal Akuntansi Publik*, *1*(1), 81–97.