

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU
KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

MUHAMAD RIFALDI SUBU

2020120018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi
MALANG**

2024

Ringkasan

Suatu perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan ketat untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) jika ingin bertahan hidup. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga karena menjadi dasar pelaksanaan operasi dan kebijakan. Sebagai bagian dari portofolio sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia mencakup tanggung jawab manajerial, perekrutan dan pemilihan staf, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dari penelitian ini adalah bahwa pihak manajemen Kantor Kecamatan Lowokwaru perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi serta komitmen organisasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan.

Kata kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Suatu perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan ketat untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) jika ingin bertahan hidup. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga karena menjadi dasar pelaksanaan operasi dan kebijakan. Sebagai bagian dari portofolio sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia mencakup tanggung jawab manajerial, perekrutan dan pemilihan staf, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Dessler (2010) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai kumpulan aturan dan prosedur yang ditujukan untuk memenuhi tuntutan karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa praktik kerja dan ketidakhadiran staf Kantor Distrik Lowokwaru saat ini mencerminkan fenomena yang dikenal sebagai Pengaruh Camat terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi dan Komitmen Kepemimpinan. Karyawan juga dikenal cukup baik dalam hal tidak terlalu termotivasi atau berdedikasi tinggi untuk meningkatkan standar kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengetahuan khusus ini serta hasil nyatanya. Hal ini karena dedikasi dan dorongan memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan bekerja di kantor atau organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bagi kelancaran jalannya setiap lembaga pemerintah, bisnis, atau institusi. Suatu organisasi tidak

dapat beroperasi secara efisien tanpa sumber daya manusia karena tidak dapat secara efektif memenuhi visi dan tujuannya. Dengan demikian, motivasi sangat penting bagi setiap orang untuk terinspirasi untuk bekerja, karena tanpanya, seseorang tidak akan memiliki dorongan untuk melakukan apa pun. Orang bekerja untuk mencari nafkah dan untuk memenuhi aspirasi mereka; motivasi kerja adalah subjek penelitian ini. Ketika seorang pemimpin dapat memuaskan minat atau keinginan mereka, pekerja lebih terdorong untuk bekerja lebih keras. Seorang pemimpin sangat penting bagi suatu kantor, karena mereka bertanggung jawab untuk memotivasi karyawan dan bawahan serta bertindak sebagai kepala organisasi atau kantor. Selain itu, pemimpin memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, dan standar keberhasilan umum di dalam suatu perusahaan. Efektivitas seorang pemimpin, yang mencakup kemampuan dan kemampuan navigasi mereka, merupakan faktor utama dalam memotivasi kinerja staf.

Terkait dengan pengarahannya pelayanan pemerintah daerah di bidang otonomi daerah, staf membantu camat. Pemberi kerja pegawai negeri sipil dituntut untuk menindaklanjuti permintaan masyarakat untuk pelaksanaan perubahan yang sangat spesifik. Camat harus mengawasi kelompok yang secara tidak langsung berdampak pada masyarakat dengan sikap yang bertanggung jawab. Menyelidiki dampak komitmen dan motivasi organisasi terhadap kinerja pekerja di wilayah tersebut. Merespons dengan cepat dan efisien terhadap kebutuhan orang yang membutuhkan, termasuk kecamatan Lowokwaru dan masyarakat. Memahami dinamika ketenagakerjaan dan produktivitas di tingkat kecamatan dianggap penting untuk mendapatkan wawasan penting guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi

pelayanan publik. Mengkaji hubungan antara kinerja pegawai di kecamatan Lowokwaru dengan komitmen dan motivasi organisasi. Memahami dinamika ketenagakerjaan dan produktivitas di tingkat kecamatan dianggap penting untuk mendapatkan wawasan penting guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik. Kecamatan Lowokwaru merupakan pemerintah daerah yang signifikan dalam hal penyediaan pelayanan publik. Dalam hal ini, efektivitas aparatur kecamatan berperan krusial dalam menjamin terselenggaranya pelayanan yang bermutu bagi masyarakat.

Motivasi dan komitmen organisasi merupakan dua variabel kunci yang dapat memengaruhi tingkat dedikasi dan produktivitas karyawan. Tantangan dan dinamika interpersonal di lingkungan kerja di kecamatan dapat berbeda dengan tantangan dan dinamika interpersonal di lingkungan kerja di area lain perusahaan. Oleh karena itu, penelitian tentang dampak komitmen dan motivasi organisasi terhadap kinerja pekerja di Kecamatan Lowokwaru sangat penting untuk meningkatkan efektivitas layanan publik di tingkat lokal. Sebagai pemerintah daerah, Kecamatan Lowokwaru memegang peranan penting dalam memberikan layanan publik kepada penduduknya.

Kondisi internal seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan disebut motivasi. Menurut Gunawan (2015), motivasi kerja merupakan dorongan internal karyawan yang merupakan hasil dari integrasi semua tuntutan pribadi, yang selanjutnya mendorong kesiapannya untuk bekerja.

Winardi (2001: 67) Motivasi adalah dorongan untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Ada faktor eksternal yang memengaruhi motivasi karyawan dan faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, insentif, pendidikan, pelatihan kerja, dan banyak variabel eksternal lainnya memengaruhi kinerja pekerja yang termotivasi, minat, kemauan, kemampuan, dan tanggung jawab adalah contoh aspek berbasis aktualisasi diri yang mendorong seorang karyawan. Selain faktor-faktor yang telah dibahas, faktor tambahan yang memengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan termasuk menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan mereka dan menulis deskripsi pekerjaan yang secara akurat mewakili tugas-tugas tersebut. Dorongan di tempat kerja harus meningkatkan output dan memberikan hasil berkualitas tinggi dan kuantitas tinggi, yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kecamatan memiliki tanggung jawab utama untuk menyelesaikan tugas-tugas dan layanan yang disediakan pemerintah federal kepada pemerintah daerah. Karena merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab dalam penyusunan arahan-arahan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan pemerintah pusat secara efektif, maka kinerja pegawai kecamatan menjadi pusat perhatian masyarakat. Para pegawai di lingkungan kecamatan mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjaga kedisiplinan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab dalam rangka pengabdian kepada masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Para pemimpin pemerintahan kecamatan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi terciptanya suasana kemasyarakatan dengan mengarahkan daerahnya menuju pemerataan dan kedamaian, serta masyarakat yang terampil dan mandiri secara finansial. Banyak pihak yang menganggap bahwa pemerintahan daerah {kecamatan} merupakan bagian penting dari masyarakat dan berupaya keras untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Tujuan utama kecamatan adalah pemberdayaan masyarakat, pelayanan publik, serta pemeliharaan ketertiban dan keamanan masyarakat di lingkungan sekitarnya. Setiap sumber daya manusia di Kecamatan Lowokwaru mempunyai tugas yang terutama ditujukan untuk kepentingan umum dan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memenuhi kewajiban tersebut.

Melalui tugas-tugas utama ini, karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cepat dan efisien. Kinerja yang lebih baik saat ini dan prediksi kebutuhan di masa mendatang diperlukan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) terbaik yang dapat menerima dan beradaptasi dengan perubahan di setiap tahap proses perubahan. Sebuah perusahaan akan tertinggal dan menjadi kurang kompetitif jika tidak melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, koordinasi dan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia organisasi diperlukan untuk memperkuat komitmen bisnis terhadap karyawannya, yang akan meningkatkan motivasi dan tingkat keterlibatan. Dedikasi karyawan terhadap perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Melalui tugas-tugas utama ini, karyawan harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan cepat dan efisien. Kinerja yang lebih baik saat ini dan prediksi kebutuhan di masa mendatang diperlukan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) terbaik yang dapat menerima dan beradaptasi dengan perubahan di setiap tahap proses perubahan. Sebuah perusahaan akan tertinggal dan menjadi kurang kompetitif jika tidak melakukan upaya ekstra untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, koordinasi dan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia organisasi diperlukan untuk memperkuat komitmen bisnis terhadap karyawannya, yang akan meningkatkan motivasi dan tingkat keterlibatan. Dedikasi karyawan terhadap perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Ketika seorang pekerja menyerang majikannya, ia akan mengerahkan banyak upaya dalam perannya saat ini untuk mendukung pertumbuhan organisasi dalam kapasitas yang sesuai. Anggota staf yang berkomitmen akan menjalankan tugas mereka dengan lebih hati-hati dan/atau tekun. Seorang pemimpin harus terlebih dahulu menjalankan tugasnya untuk memberikan uraian tugas kepada spesialis materi pelajaran dalam disiplin mereka, yang memungkinkan mereka keleluasaan untuk bekerja dengan jujur dan kreatif untuk memajukan organisasi. Tahap berikutnya adalah menanamkan nilai-nilai komitmen karyawan ke dalam organisasi yang menjunjung tinggi peradaban sehingga mereka dapat mempertanggungjawabkan peran dan tugas karyawan yang mengambil uraian tugas mereka sendiri dalam hal memajukan karier mereka dan mengawasi tujuan utama lembaga untuk melayani masyarakat. Para pemimpin juga perlu memiliki

pemahaman yang lebih dalam tentang sikap kerja, motivasi, komunikasi, tingkat stres, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan yang berdampak pada anggota staf.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di Kecamatan lowokwaru peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:
PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS DI KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja pegawai mempengaruhi output di kantor Kecamatan Lowokwaru?
2. Apakah dedikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru?
3. Apakah komitmen dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Lowokwaru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru
2. Untuk mengetahui pengaruh dedikasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru
3. Untuk mengetahui motivasi dan dedikasi pegawai Kantor Kecamatan Lowokwaru terhadap pekerjaannya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hal ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut berdasarkan tujuan yang disebutkan di atas:

1. Bagi peneliti

Meningkatnya kesadaran tentang pengaruh dedikasi dan motivasi terhadap produktivitas pekerja di kantor Kecamatan Lowokwaru

2. Bagi kantor kecamatan lowokwaru

Untuk digunakan sebagai bahan penilaian dalam menentukan pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pekerja di kantor Kecamatan Lowokwaru.

3. Bagi peneliti selanjutnya Bagi mereka yang ingin meneliti lebih jauh bidang penelitian ini, diharapkan penelitian ini akan memajukan pemahaman kita tentang bagaimana komitmen dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hudiwinarsih, Murty. 2012. Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya. Surabaya: STIE Perbanas.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Maghfiroh, Wilda. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang”. Skripsi. Universitas Islam Malang
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT
- Romadi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Guru (Studi pada Guru Sekolah Dasar di UPT Dindikbud Doro Kabupaten Pekalongan). 4–13.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*
- Sularso, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Implikasinya Pada Kepuasan Karier (Studi Empirik Pada Kecamatan Semarang Barat). *Bingkai Manajemen*, 20, 40–53.
- Tobing, Diana Sulianti K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi, universitas Jember