

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
I Gede Eddy Saputra E.W
11 01 3670**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2011

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh:

I Gede Eddy Saputra E.W

11 01 3670

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2011

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir dengan judul:
Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Ekonomi pada pendidikan sarjana Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi kesarjanaan di lingkungan Universitas Kristen Duta Wacana maupun di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari skripsi lain, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan saya.

Yogyakarta, 25 Juli 2011



(I Gede Eddy Saputra E.W)

11 01 3670



© UKDWN

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta

Nama : I Gede Eddy Saputra E.W

NIM : 11 01 3670

Mata Kuliah : Skripsi Kode : MB0016

Semester : Genap Tahun Akademik : 2010/2011

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Yogyakarta, 25 Juli 2011

Telah diperiksa dan disetujui



Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

HALAMAN PENGESAHAN

**Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana – Yogyakarta
Dan Dinyatakan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-Syarat Memperoleh Gelar**

Sarjana Ekonomi

Pada tanggal:

03 Agustus 2011

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Bisnis,


Dra. Insiwijati Prasetyaningsih.,MM

Dewan Penguji :

1. Dra Agustini Dyah Respati, MBA

2. Ambar Kusuma Astuti, Dra.,Msi

3. Petra Surya Mega W,SE., Msi

HALAMAN MOTTO

- Segala perkara dapat kutanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku. Filipi 4:13
- Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN! Yeremia 17:7
- Bersukacitalah dalam pengharapan, sabarlah dalam kesesakan, dan bertekunlah dalam doa! Roma 12:12
- “Miliki mimpi apapun, dan jangan ragu tuk berusaha mewujudkannya. Masa depan adalah milik mereka yang percaya pada keindahan impian”. Kata-kata Bijak 2011
- “Kejujuran adalah batu penjuru dari segala kesuksesan, Pengakuan adalah motivasi terkuat”. Kata-kata Motivasi 2011
- “Cinta memberikan alasan untuk tersenyum dan waktu indah untuk tertawa, tapi kadang cinta juga memberikan kenangan yang tak pernah terlupa”. Kata-kata Mutiara Cinta 2011



UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan rahmat dan anugerah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta dengan baik dan tepat waktu.

Penulisan laporan ini merupakan kelengkapan dan pemenuhan dari salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selain itu bertujuan melatih untuk dapat menghasilkan suatu karya yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, sehingga dapat bermanfaat bagi penggunaannya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan bimbingan, dorongan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Jesus Christ My Lord, PenyertaanMu yang sempurna serta kasihMu yang besar yang memampukan penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Sungguh Tuhan, ini semua adalah karena kasih karunia dan mujizat Tuhan semata. Terima Kasih Tuhan Yesus.
2. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga serta pikiran yang sangat berharga untuk memberikan perhatian, petunjuk dan dorongan yang berguna bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
3. Ibu Dra. Insiwijati Prasetyaningsih, MM, selaku dosen wali yang telah banyak memberikan pengarahan dan dorongan kepada penulis selama masa studi.
4. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan segala pengetahuan dan pendidikan yang penulis peroleh selama menuntut ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak H.M Bashor, selaku pimpinan perusahaan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta dan segenap karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta yang telah mengizinkan dan membantu penulis didalam melakukan penelitian.
6. Keluarga tercinta, Ayah, Ibu, adikku Budi dan Dessy, yang selalu memberikan dorongan doa dan yang senantiasa memberikan semangat. Penulis sungguh merasa bersyukur memiliki kalian sebagai keluarga.

7. My Sweet Heart “Ni Komang Mariani”, yang selalu mendoakan, memberi semangat, membantu dan menemaniku setiap saat selama penyelesaian Skripsi ini. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayangnya selama ini.
8. Sahabat-sahabatku yang selama ini memberi dukungan doa dan semangat: Rama “Jiraiya”, Ely “BE”, Githa “Be2x”, Dito “Lebay”, Willie “Gombong”, Adit “Pak Cik”, Ion “Cemprenk”, dan Yogi, All the best 4 u.
9. Teman-teman yang telah memberikan semangat dan masukan: Dian “Teplok”, Danu “Celenk”, Daniel “Lutunk”, Sopa “AE”, Dennis “Boyo”, Kembar Tety dan Titi, Nyna, Rhiena dan teman-teman gereja GPI Banguntapan. Dan kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua bantuan dan doanya.

Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan. Semoga Tuhan selalu memberikan dan melimpahkan Rahmat-Nya kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang memerlukan perbaikan. Oleh karena itu, dengan senang hati penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan perbaikan yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi semua pihak yang berkepentingan. “Tuhan Memberkati”.

Yogyakarta, Juli 2011

Penulis

ABSTRAK

Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah faktor motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Responden dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian adalah menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak yaitu random sederhana.

Analisis penelitian yaitu dengan menggunakan regresi linier berganda, dimana variabel bebas meliputi motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi serta variabel terikatnya kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kinerja



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGAJUAN	i
PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kontribusi Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Motivasi	11
2.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg	12
2.2 Komitmen Organisasional	15

2.3 Kompetensi	18
2.4 Kinerja	21
2.4.1 Penilaian Kinerja	22
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Pengembangan Hipotesis	24

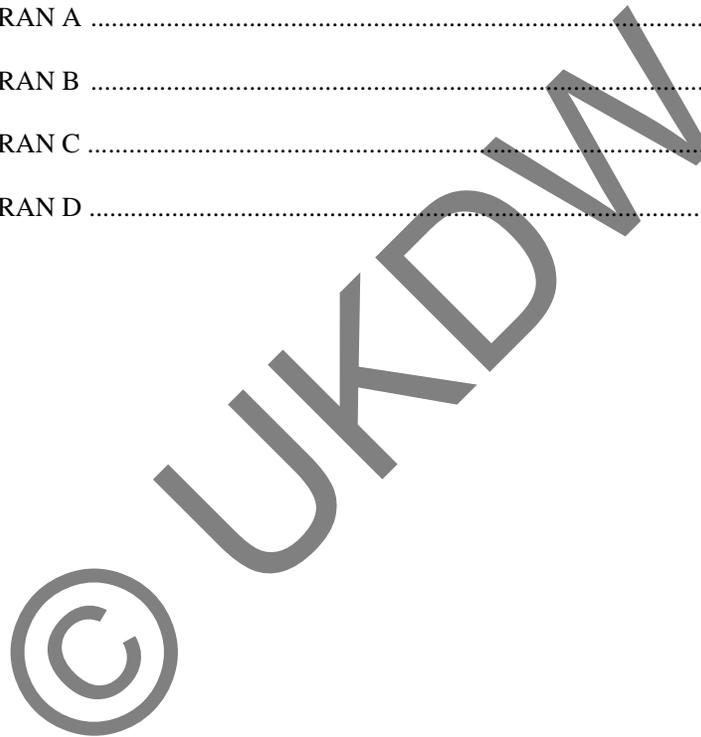
BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Data	25
3.1.1 Sumber Data	25
3.1.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.1.3 Populasi Dan Sampel	26
3.2 Definisi Variabel Dan Pengukurannya	27
3.3 Desain Penelitian	31
3.4 Metode Analisis Data	32
3.4.1 Uji Validitas	32
3.4.2 Uji Reliabilitas	33
3.4.3 Analisis Prosentase	34
3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.4.5 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t Statistik)	35
3.4.6 Uji Statistik Simultan (F test)	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Data	39
4.1.1 Pengujian Validitas Kuesioner	40
4.1.2 Pengujian Reliabilitas	42
4.1.3 Analisis Prosentase	43
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	45

4.1.5 Uji t test	46
4.2 Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	51
5.2 Keterbatasan Penelitian	51
5.3 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN A	A-1
LAMPIRAN B	B-1
LAMPIRAN C	C-1
LAMPIRAN D	D-1



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Faktor Higienis dan Motivasi (Herzberg)	13
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.3 Prosentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.4 Prosentase Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.5 Prosentase Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4.6 Prosentase Responden Berdasarkan Lama Kerja	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Anova Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja	45
Tabel 4.9 Hasil Uji t Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Desain Penelitian	32
------------------------------------	----

© UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan fokus utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sebagai unsur utama di dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan. Pihak perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya dengan melakukan berbagai usaha. Usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen perusahaan adalah dengan memperhatikan faktor motivasi, kompetensi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Artinya, perusahaan memberikan kesempatan (*opportunity*) kepada karyawan untuk mengembangkan diri, sedangkan karyawan memberikan dukungan pada perusahaan tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga komitmen pada organisasi atau perusahaan.

Dengan memperhatikan faktor motivasi, kompetensi dan komitmen diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mendorong karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal adalah motivasi. Dengan adanya motivasi, sudah barang tentu karyawan akan giat dalam bekerja demi kinerjanya dan juga kinerja perusahaan. Motivasi dalam hal ini merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 1995:138). Sedangkan menurut (Robbins, 1996) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Pemberian motivasi ditujukan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang dapat mendatangkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain masalah motivasi kerja mempunyai hubungan erat dengan masalah sumber daya manusia dalam usaha mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan karyawan, berupa peningkatan keuntungan melalui kinerja karyawan yang baik.

Karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan optimal, jika faktor komitmennya terhadap organisasi juga mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan tentu akan memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan. Menurut Gibson et. al (1996) pengertian komitmen organisasi ialah lingkup identifikasi, keterlibatan dan

loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya. Pemihakan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Selanjutnya O'Reilly dalam Pravitasari (2005:21) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Selain faktor motivasi dan komitmen, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh karyawan guna untuk menunjang mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Boulter et. al, dalam Rosidah (2003) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Boelter et. al, mempunyai pandangan bahwa kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Michael Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Apabila ketiga faktor tersebut (motivasi, kompetensi dan komitmen) sudah diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, sudah barang tentu karyawan akan bekerja guna untuk mencapai kinerja terbaik, yang pada akhirnya berdampak juga pada peningkatan kinerja perusahaan. Pengertian Kinerja dalam organisasi

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka perlu dilakukan suatu penilaian kinerja. Yang dimaksud dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Bernardin dan Russel (1993:379) “A way of measuring the contribution of individuals to their organization“. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Beberapa argumen diatas, yaitu mengenai faktor motivasi, kompetensi, dan komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kinerja individual dan seputar permasalahan sumber daya manusia, memberikan inspirasi kepada penulis untuk melakukan penelitian tentang, **“PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADI Satria Abadi Yogyakarta”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta?
- b. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta.

1.4 Kontribusi Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengetahui sejauh mana perlunya perhatian terhadap

faktor motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi guna untuk meningkatkan kinerja pekerja.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang lebih baik dan benar terhadap topik penelitian dan menerapkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama kuliah.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi dalam hubungannya dengan kinerja.

1.5 Batasan Penelitian

Agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, maka penulis membatasi penelitiannya pada:

- a. Penelitian dilakukan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. PT Adi Satria Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kulit. Sasarannya kulit khusus untuk bahan pembuatan sarung tangan golf. Maksudnya mengolah kulit mentah sampai menjadi kulit yang siap untuk dibuat sarung tangan. Bahan bakunya dari kulit domba dan kambing yang sudah dihilangkan bulunya, sudah dalam keadaan diasamkan atau dipickle.
- b. Responden yang diteliti adalah karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, dalam hal ini karyawan bagian produksi.

c. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang akan diteliti, didasarkan pada teori motivasi dua faktor Herzberg.

Dalam Mangkuprawira dan Hubeis (2007), Herzberg mengungkapkan teori dua faktor motivasi, yaitu para karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *maintenance* atau *hygienic factors* (faktor pemeliharaan atau faktor higienis) dan *motivation factors* (faktor motivasi). Faktor higienis dianggap sebagai faktor kondisi ekstrinsik yang kalau tidak ada akan menyebabkan karyawan tidak puas. Utamanya, faktor tersebut untuk mempertahankan kebutuhan karyawan tingkat paling rendah, seperti balas jasa gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, kepastian pekerjaan, serta hubungan sosial. Faktor motivasi menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Contohnya, pengakuan terhadap prestasi, pemberian tanggung jawab, kemajuan, potensi diri, dan penempatan posisi pekerjaan karyawan yang sesuai.

Penelitian ini mengutamakan pada faktor motivator (*motivator factor*) saja, mengingat faktor motivator berkaitan erat dengan peningkatan kinerja. Faktor motivator meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu (Umar, 2000:39). Dengan

demikian, variabel motivasi kerja dalam hal ini faktor motivator yang akan diteliti meliputi (Umar, 2000):

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan potensi Individu

d. Komitmen Organisasional

Pengertian komitmen organisasional didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Mowday et. al (1982), dalam Martiningsih (2007), yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasional ialah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Berdasarkan pengertian komitmen organisasional menurut Mowday et. al (1982) di atas, maka variabel atau dimensi-dimensi komitmen organisasional yang akan diteliti, yaitu meliputi:

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kesiapan untuk berupaya lebih keras demi mencapai tujuan organisasi
3. Keinginan kuat tetap mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

e. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Boulter et. al, 1996 dalam Rosidah, 2003). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif. Kesimpulan ini sesuai dengan yang dikatakan Michael Armstrong (1998), bahwa kompetensi adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli tersebut, maka variabel atau dimensi-dimensi kompetensi yang akan diteliti, yaitu meliputi (Boulter et. al, 1996):

- a. *Knowledge*
- b. *Skill*
- c. *Social Role*

f. Kinerja

Pengertian Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja karyawan. Kinerja menurut

Sugiyono (1999:235) terdiri atas variabel-variabel seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, dan kemandirian.

Namun dalam penelitian ini, variabel kinerja yang akan diteliti adalah variabel kinerja berdasarkan kualitas kerja. Dimana menurut Bernadin dan Russel (2000) dalam Martiningsih (2007) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Adapun dimensi-dimensi kinerja berdasarkan kualitas kerja yang akan diteliti, yaitu meliputi:

1. Ketaatan dalam prosedur kerja.
2. Disiplin.
3. Dedikasi.



UKDW

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi maka kinerjanya terhadap perusahaan juga semakin baik.
3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Dengan kata lain, kompetensi karyawan sebenarnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak selamanya kompetensi itu selalu meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ketika peneliti tidak dapat atau kesulitan menemui responden secara langsung. Hal ini terjadi karena kebijakan atau peraturan perusahaan yang tidak memperbolehkan peneliti

menemui responden secara langsung. Dengan adanya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, bisa mengakibatkan responden yang diteliti kurang sesuai dengan kriteria atau ketentuan dalam penelitian. Keadaan ini tentunya bisa memungkinkan terjadinya bias atas jawaban responden. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan peneliti dapat dan bisa secara langsung bertemu dengan responden sehingga faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya bias bisa terkontrol.

5.3 Saran

Saran yang dapat diambil dari hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah:

1. Agar PT Adi Satria Abadi Yogyakarta senantiasa memperhatikan ketiga faktor (Motivasi, Komitmen dan Kompetensi) yang mempengaruhi kinerja tersebut untuk dapat memperoleh kinerja yang optimal.
2. Hasil temuan penelitian ini dapat ditindaklanjuti menjadi penelitian lain dengan obyek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 1998. *Performance Management*. England: Clays Ltd. St. Ives ple.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management*. 2nd ed. New York: Mc. Graw-Hill, Inc.
- Boedijoewono, Noegroho. 1987. *Pengantar Statistik: Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Gibson, J.L. Ivan, C. & Donnelly, J. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan oleh Agus Darma. Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, Nur. & Supomo, Bambang. 2000. *Metodelogi Penelitian Bisnis; Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkuprawira, Sjafrri. dan Hubei, Aida. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martiningsih, Ida. 2007. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Dalam konteks Implementasi Online system Terhadap Kepuasan Kerja, Komitment Dan Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Jatim Di Surabaya*, (Online), (<http://Damadiri.or.id/detail.php>, diakses 17 September 2007).
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mowday, P.T. Porter, L.W. & Steers, R.M. 1982. *Human Employee Organization Linkage: The Psichology Commitment, Absenteeism, and Turnover: Organization and Occupational Psichology*. New York: Academic Press.
- Pravitasari, Fransisca. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang)*. (Online), (<http://unibraw.ac.id/fe.dspace>, diakses 12 September 2007).

- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, H.A. & Pramusinto. 2005. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individu. *Jurnal Kajian Bisnis*, 13 (3) September-Desember, hal. 272-286.
- Robbins, P.S. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Rosidah. 2003. *Analisa kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap kinerja di PT Cheil Jedang Indonesia*. (<http://Damadiri.or.id/detail.php>, diakses 12 september 2007).
- Siagian, P.S. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1993. *Metode penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

