

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Salah satu cabang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan organisasi adalah mutlak dan perlu, demi menaikan taraf hidup bangsa ini.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah prestasi kerja, pada umumnya orang-orang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan. Bagi para pegawai penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Menurut **Hasibuan (2007)** prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pegawai. Prestasi kerja timbul jika ada faktor pendorong yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong pegawai untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda dengan pegawai satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja pegawai diharapkan tinggi.

Tabel 1.1: Tingkat Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun 2012-2016

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Sasaran Kerja Pegawai (Tahun)	Rata-Rata (%)
1	2012	45	513	78,9
2	2013	48	687	75,2
3	2014	52	791	79,4
4	2015	53	814	76,8
5	2016	55	843	80,6

Sumber : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karimun Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 diatas prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten

Karimun Tahun 2012 sampai dengan 2016 belum mencapai angka 100% dari sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja sesuai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun dilakukan berdasarkan prinsip objektif, akuntabel, partisipasif dan transparan. Penilaian prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun dilaksanakan secara sistematis yang penekanan pada tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai atau tingkat pencapaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati.

Salah satu manfaat dari sasaran kerja pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut **Mangkunegara (2009)** motivasi sangat menentukan prestasi kerja pegawai. Yang mana dalam menentukan prestasi kerja harus dinilai. Penilaian yang dilaksanakan secara tepat dan akurat. Dengan adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang mana akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri pegawai yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen juga merupakan nilai personel, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada organisasi atau komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan.

Adanya komitmen yang tinggi dari para pegawai terhadap masing-masing fungsi dan masa depan organisasi akan membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum dan juga pada pengalaman, serta perkembangan kemampuan dan prestasi masing masing pegawai itu sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat **Hasibuan (2007)** bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen pegawai itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi pegawai akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Menurut **Sopiah (2008)** menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, serta tingkat absensi berkurang. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja dan juga kehadiran pegawai. Sebaliknya jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi maka akan berdampak negatif terhadap organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2: Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2012-2016.

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Hari kerja (Tahun)	Kehadiran (Tahun)	Persentase (%)
1	2012	45	295	274	92,9
2	2013	48	295	279	94,6
3	2014	52	295	281	95,2
4	2015	53	295	275	93,2
5	2016	55	295	280	94,9

Sumber : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karimun Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tingkat kehadiran pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Karimun pada tahun 2012 dengan rata-rata kehadiran pertahun sebesar 92,9%. Pada tahun 2013 dengan rata-rata kehadiran pertahun sebesar 94,6%. Pada tahun 2014 dengan rata-rata kehadiran pertahun sebesar 95,2%. Pada tahun 2015 dengan rata-rata kehadiran pertahun sebesar 93,2%. Dan pada tahun 2016 dengan rata-rata kehadiran pertahun sebesar 94,9%.

Tabel 1.3 berikut adalah tabel rekapitulasi absensi pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Karimun pada tahun 2012 sampai dengan 2016 adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3: Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2012-2016.

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Per Tahun				Total Ketidakhadiran (Tahun)
			A	C	S	I	
1	2012	45	1	2	1	1	5
2	2013	48	3	2	3	2	10
3	2014	52	4	4	5	4	17
4	2015	53	4	4	5	7	20
5	2016	55	6	6	7	5	24

Sumber : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Karimun Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah absensi pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kab. Karimun selalu mengalami peningkatan dalam 5 tahun terakhir. Pada tahun 2012 jumlah absensi sebesar 5 kali dengan rincian 1 kali alpha, 2 kali cuti, 1 kali sakit dan 1 kali izin. Pada tahun 2013 jumlah absensi sebesar 10 kali dengan rincian 3 kali alpha, 2 kali cuti, 3 kali sakit dan 2 kali izin. Pada tahun 2014 jumlah absensi sebesar 17 kali dengan rincian 4 kali alpha, 4 kali cuti, 5 kali sakit dan 4 kali izin. Pada tahun 2015 jumlah absensi sebesar 20 kali dengan rincian 4 kali alpha, 4 kali cuti, 5 kali sakit dan 7 kali izin. Dan Pada tahun 2016 jumlah absensi sebesar 24 kali dengan rincian 6 kali alpha, 6 kali cuti, 7 kali sakit dan 5 kali izin.

Menurut **Luthans (2009)** Komitmen organisasi menunjukkan hubungan yang positif dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. pegawai yang berkomitmen merasa bahwa hasil kerjanya adalah cerminan organisasi, maka pegawai akan berusaha menghasilkan kinerja yang terbaik. Komitmen organisasi pada diri pegawai membuat pegawai tidak meninggalkan organisasi, maka semakin banyak pegawai yang berkomitmen akan mengurangi tingkat pergantian pegawai. Komitmen organisasi juga mendorong kesadaran bagi pegawai untuk mematuhi peraturan organisasi, termasuk jam kerja yang ditetapkan, dan hal tersebut akan mengurangi tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja pegawai. Peneliti dapat menganalisa sementara bahwa masih kurangnya motivasi dan komitmen organisasional yang di berikan kepada pegawai yang belum tepat sasaran. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun?
2. Apakah komitmen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun?
3. Apakah motivasi dan komitmen berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari adanya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen ksecara bersama terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Motivasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja.

2. Bagi Organisasi

Dari hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai dampak yang dilakukan perusahaan yaitu pemberian motivasi bagi karyawan dan perhatian terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Karimun.

3. Bagi Peneliti

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bias lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan serta menambahkan variabel bebas lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penulisan proposal skripsi ini terdiri dari 6 (enam) bab, yang sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Berisi teori yang akan dijadikan landasan teoritis dalam penulisan proposal skripsi ini, yang mana membahas mengenai motivasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penulis menyajikan rangkaian metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian dimulai dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data yang diperlukan.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Menguraikan sejarah singkat berdirinya Dinas Kepegawaian Daerah Kabupaten Karimun, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil pembahasan dan hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan tentang kesimpulan dan saran peneliti serta penutup.