

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**

SKRIPSI



**Nama : Muhammad Al Fardo
NIM : 212016264**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Muhammad Al Fardo
NIM : 212016264**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Al Fardo
NIM : 212016264
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 06 Agustus 2020

Penulis



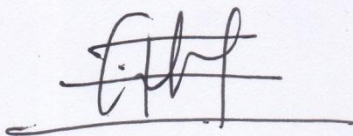
Muhammad Al Fardo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan
Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir
Nama : Muhammad Al Fardo
NIM : 212016264
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Pembimbing I,



Dr. Fatimah, SE. M. Si
NIDN : 0205026201

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 06 Agustus 2020
Pembimbing II,



Fitantina SE, M. Si
NIDN : 0028026301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani SE. M. Si
NIDN: 0229057501

MOTTO

“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu (menggilasmu)”

(H.R. Muslim)

“Barang siapa bersungguh – sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri”

(QS. Al-Anfal: 46)

“Ketika perjuangan dengan sungguh – sungguh dan disertai dengan do’a kepada Allah SWT, disitulah impian kita akan menjadi nyata”

(Muhammad Al Fardo)

Kupersembahkan Kepada :

- 1. Mama (Emmi Noprianti) dan Papa (Al Fadil Utama) Tercinta yang telah memberikan dukungan serta do’a demi keberhasilanku**
- 2. Adik – adikku : Vira Sefti Nurani dan Nurul Alifah Tercinta yang kusayangi**
- 3. Keluarga Besarku yang telah memberikan dukungan, semangat, dan do’a**
- 4. Almamaterku**

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil a'lammin, segala puji dan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Mendengar lagi Maha Melihat serta atas segala limpahan rahmat, taufik serta hidayah - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berbentuk skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir “.

Sholawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu senantiasa membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Mamaku Emmi Noprianti dan Papaku Al Fadil Utama yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberikan dorongan serta semangat kepada penulis. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada ibu Dr. Fatimah, SE. M.Si dan ibu Fitantina SE, M.Si yang telah membimbing dan memberikan pengarahan serta saran – saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, disampaikan juga terima kasih kepada pihak – pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang :

- a. Bapak Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- c. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE. M. Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
- d. Bapak Drs. Rosyadi. MM selaku Pembimbing Akademik.
- e. Staf dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

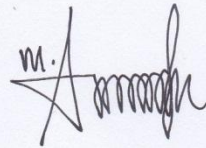
- f. Pimpinan dan Staf beserta Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- g. Keluarga Besar penulis yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- h. Sahabat dan teman – teman seperjuangan di Universitas Muhammadiyah Palembang.
- i. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah di sisi-Nya, Aamiin.

Palembang, 06 Agustus 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Al Fardo', with a stylized flourish at the end.

Muhammad Al Fardo

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Persembahan dan Motto	iv
Halaman Prakata	v
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel	ix
Halaman Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak Bahasa Indonesia	xii
Abstrak Bahasa Inggris	xiii

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	24

D. Hipotesis	24
--------------------	----

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasonalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampling.....	27
E. Data Yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian	57
C. Perbedaan Penelitian Sebelumnya	60

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Data Pencapaian Pelayanan Kinerja Dinas PRKP Kabupaten OKI.....	5
Tabel III.1	: Variabel, Definisi Variabel dan Indikator Penelitian.....	26
Tabel III.2	: Sampel Pegawai Dinas PRKP Kabupaten OKI.....	27
Tabel IV.1	: Uji Validitas	41
Tabel IV.2	: Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	45
Tabel IV.6	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel IV.7	: Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	47
Tabel IV.8	: Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Motivasi	49
Tabel IV.9	: Gambaran Umum Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	51
Tabel IV.10	: Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.11	: Hasil Uji F (Berama – sama).....	54
Tabel IV.12	: Hasil Uji t (Parsial).....	55
Tabel IV.13	: Hasil Koefisien Determinasi.....	57
Tabel IV.14	: Perbedaan Penelitian Sebelumnya dan Penelitian Saat Ini.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	24
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Hasil Teknik Analisis
- Lampiran 5 : Karakteristik Responden
- Lampiran 6 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 7 : Tabel r
- Lampiran 8 : Tabel F
- Lampiran 9 : Tabel t
- Lampiran 10 : Tabel Penentuan Jumlah Sampel ISAAC dan MICHAEL
- Lampiran 11 : Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 12 : Sertifikat TOEFL
- Lampiran 13 : Sertifikat AIK
- Lampiran 14 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 15 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis
- Lampiran 16 : Sertifikat KKL
- Lampiran 17 : Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
- Lampiran 18 : Lembar Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 19 : Lembar Persetujuan SKRIPSI
- Lampiran 20 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Muhammad Al Fardo/212016264/2020/Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 100 orang Pegawai dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 78 orang responden dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji hipotesis F menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi atau komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,122 memberikan makna bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir sebesar 12,2 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Muhammad Al Fardo / 212016264/2020 / The Influence of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of the Office of Public Housing and Settlement Areas of Kabupaten Ogan Komering Ilir.

The formulation of the problem in this study was whether or not there was any influence of motivation and organizational commitment on the performance of the employees of the Public Housing and Settlement Services in Kabupaten Ogan Komering Ilir.. This study was an associative research. The population in this study was all employees of the Public Housing and Settlement Areas of Kabupaten Ogan Komering Ilir., amounting to 100 employees and the sample taken in this study was 78 respondents using simple random sampling technique. The analysis method used was qualitative which was then quantified. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis, hypothesis F test, hypothesis t test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence on the motivation and organizational commitment variables on the performance of the employees of the Public Housing and Settlement Services in Kabupaten Ogan Komering Ilir.. The results of the F hypothesis test showed that there was a significant influence of motivation and organizational commitment on the performance of the employees of the Public Housing and Settlement Services in Kabupaten Ogan Komering Ilir.. The results of the t hypothesis test indicated that there was a significant influence of motivation or organizational commitment on the performance of the employees of the Public Housing and Settlement Services in Kabupaten Ogan Komering Ilir.. The result of the coefficient of determination of adjusted R square was 0.122 means that the variables of motivation and organizational commitment were only able to explain changes in the performance variables of the employees of the Public Housing and Settlement Services of Kabupaten Ogan Komering Ilir.was 12.2%. The results showed that there was an influence of Motivation (X1) and Organizational Commitment (X2) on the performance of the Employees (Y) of the Public Housing and Settlement Services of Ogan Komering Ilir Regency.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 401 /Abstract/LB/UMP/ 1x / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang 70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi sebisa mungkin membuat para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai - pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bekerja secara optimal.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai menjadi

hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu organisasi, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesukaan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam individu pegawai maupun diluar individu pegawai. Tinggal bagaimana kebijakan suatu organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2017:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut kasmir (2019:189-193) : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah organisasi, artinya motivasi harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi yang baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi disaat motivasi kerja menurun.

Istilah motivasi juga tercakup dalam berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Sedangkan pengertian motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000:326).

McShane dan Von Glinow dalam (wibowo 2019:431) memberikan makna komitmen organisasional sama dengan *affective commitment*, dan didefinisikan sebagai pelengkap emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Sehingga komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi dalam ruang lingkup

organisasi dapat diartikan kemauan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan kemampuan serta upaya terbaiknya untuk kepentingan organisasi serta keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset penting sebuah organisasi. Perusahaan-perusahaan besar menyadari benar hal ini sehingga sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, memberikan kesempatan pegawai untuk meningkatkan kompetensi bahkan memberikan porsi waktu bagi pegawainya untuk mengerjakan proyek pribadi. Semua itu dilakukan organisasi untuk menjaga loyalitas dan kinerja pegawai serta mengembangkan kreatifitas pegawai.

Komitmen kerja juga menentukan baik tidaknya kinerja pegawai. Walaupun organisasi memiliki pegawai yang sangat kompeten dalam pekerjaannya, tetapi jika pegawai tersebut tidak memiliki komitmen kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tidak maksimal. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi memiliki pegawai yang berkomitmen kerja tinggi. Jika sebuah organisasi ingin maju maka pegawai harus berupaya meningkatkan komitmen kerja pegawainya, dan pegawai yang sudah terbukti berkomitmen kerja tinggi harus dapat dijaga dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai, dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan organisasi.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir merupakan lembaga unsur SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati Ogan Komering Ilir.

Tabel. I. 1

Data pencapaian pelayanan Kinerja Dinas PRKP Kabupaten OKI

Tahun	Target Pencapaian Rumah Layak Huni (%)	Realisasi Rumah Layak Huni (%)	Rasio Pencapaian Rumah Layak Huni (%)
2014	70,55	38	53,86
2015	71,05	65,80	92,61
2016	71,55	65,80	91,96
2017	72,05	56,66	78,64
2018	72,55	56,72	78,10
2019	73,05	68,38	93,61

Sumber : Data Dinas PRKP Kabupaten OKI (2020)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh gambaran bahwa pencapaian pelayanan kinerja Dinas PRKP Kabupaten OKI berfluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada perkembangan pelayanan kinerja Dinas PRKP Kabupaten OKI pada persentase rumah layak huni selama 6 tahun terakhir, dengan demikian pencapaian pelayanan Kinerja Dinas PRKP Kabupaten OKI dapat dikatakan belum efektif dan efisien, dimana kinerja pegawai pada Dinas PRKP Kabupaten OKI terlihat belum optimal, seperti permasalahan pada kualitas dan kuantitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, serta kemampuan pegawai dalam memanfaatkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi yang diberikan pada pegawai Dinas PRKP Kabupaten OKI juga dirasakan belum optimal. seperti kurangnya daya dorongan pegawai untuk lebih

baik lagi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pegawai menjadi malas dalam melaksanakan tugasnya karena dirasa tugas tersebut menjadi beban bagi pegawai, selain hal tersebut pegawai juga merasa kurang adanya penghargaan yang diberikan pemimpin sehingga pegawai menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan mereka kurang maksimal, hal tersebut pun mengakibatkan tidak adanya kerelaan pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugasnya.

Selain Motivasi, faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen Organisasi. Pemahaman terhadap pentingnya memiliki komitmen organisasi adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Bagi organisasi, memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan pimpinan. Dari sisi pegawai, komitmen organisasi yang tinggi menjadikan pegawai untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memastikan tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam organisasinya karena senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan organisasinya dibanding tujuan pribadinya. Namun Komitmen Organisasi pada Dinas PRKP Kabupaten OKI terlihat kurang ditanamkan dalam diri para pegawai. seperti pegawai tidak memiliki kemauan untuk mengarahkan seluruh tenaganya untuk organisasi, dan pegawai tidak mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasinya sehingga hasil yang dicapai tidak maksimal. Selain itu pegawai juga tidak memiliki rasa bangga

terhadap organisasinya, seperti tidak mendukung kegiatan dan tidak merasa prihatin apabila organisasinya dalam keadaan susah. Selain itu kurangnya rasa kesetiaan pegawai terhadap organisasinya dapat mengakibatkan banyaknya pegawai yang mencari pekerjaan tambahan di organisasi lainnya. Dengan demikian komitmen organisasi pada setiap pegawai sangatlah penting karena dengan adanya komitmen maka pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap organisasi maupun pekerjaannya.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar pegawai memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada tujuan organisasi, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada diri karyawan itu sendiri, dan organisasi yang didukung oleh performa sumber daya manusia yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penting dilakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Ogan Komering Ilir

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan gambaran-gambaran praktek dari teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai suatu informasi atau masukan bagi pemimpin perusahaan/organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai terkait dengan masalah kinerja pada Dinas PRKP Kabupaten OKI.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menambah pustaka dan dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Wibowo. 2019. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah*. Jurnal Simplex Vol. 2 No. 3.
- Budiono. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Melawi*. Jurnal Universitas Tanjungpura Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen.
- Enggar Dwi Jatmiko, Bambang Swasto, Gunawan Eko N. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 21 No. 1 April 2015.
- Gunawan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal STIE-Indonesia Banda Aceh Jurusan Manajemen.
- Iqbal Hasan (2012). *Pokok Materi Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Dan Praktik*. Depok : Rajawali Pers.
- M. Kadarisman (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Melly Julistia. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan PT Anak Jaya Bapak Sejahtera (Bagian Toko)*. Jurnal Agora Vol. 3, No. 1.
- Muhaimin Puji Haqiqi dan Dwi Gemina. 2018. *Pengaruh Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota Terhadap Kinerja Anggota KPRI Kota Sukabumi*. Jurnal Visionida, Volume 4 Nomor 2 Desember 2018.
- Ni Luh Fitria Asmara Dewi Yasa. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali*. Jurnal Administrasi Publik Vol. 3 No. 1.

Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang (Bagian HRD)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 7 No. 2 Januari 2014.

Pater Rajagukguk. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Challenger Tangerang*. Jurnal Ecodemica Vol. IV No.1 April 2016.

Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sarah Apriliana, Djamhur Hamid, Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 1 No. 1 April 2013.

Sopiah (2008), Perilaku Organisasional. Yogyakarta : Andi Percetakan

Sugiyono (2013). Metode Penelitian Bisnis. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta : Alfabeta.

Sutarto Wijono (2010). Psikologi Industri Dan Organisasi. *Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi Cetakan 1). Jakarta : Kencana.

V. Wiratna Sujarweni (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

Wibowo (2017). Manajemen Kinerja. Depok : Rajawali Pers.

Www.google cendekia.com.