

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DISTRIK NAVIGASI
KELAS I BELAWAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akademik Untuk Menyelesaikan Studi Di Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA MAHASISWA : TRI WIRA WIRGA
NO.STB/N P M : 18.312184/71180312184
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

ABSTRAK

Tri Wira Wirga, NPM : 71180312184, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan. Dibimbing oleh H. Bakhtiar.,SE.,M.Si sebagai pembimbing I dan Syafrizal.,SE.,MM sebagai pembimbing II, Skripsi 2021.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci :

Komitmen organisasi, Kemampuan kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang mana sebagai salah satu syarat akademik untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini berjudul : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.**

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa meskipun penulis telah berupaya untuk dapat menyusun dan menyajikan skripsi yang terbaik, namun dengan segala keterbatasan, kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, maka skripsi ini masih jauh dari yang diharapkan, baik ditinjau dari aspek gaya bahasa maupun kedalaman materinya. Oleh karena itu sebagai salah satu upaya untuk lebih menyempurnakan skripsi ini, maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Selanjutnya penulis menghaturkan ribuan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Yanhar Djamaluddin.,MAP sebagai Rektor UISU Medan.
2. Ibu Dr. Hj. Safrida., SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UISU Medan.
3. Bapak Supriadi.,SE.,MM.,M.Si, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UISU Medan.
4. Bapak H. Bakhtiar.,SE.,M.Si, sebagai sebagai pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini.
5. Bapak Syafrizal.,SE,MM sebagai sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam penelitian ini

6. Bapak Kepala Distrik Navigasi Kelas I Belawan dan seluruh jajarannya, yang telah memberi izin dan membantu penulis dalam penelitian ini.
7. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis dan kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Kepada orang tua tercinta serta seluruh keluarga yang namanya tidak dapat penulis cantumkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan suportnya selama ini.
9. Kepada teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi UISU Kampus Marelán, terima kasih atas suportnya.

Akhirnya atas perhatian dan bantuan dari semua pihak penulis ucapkan terima kasih.

Medan, April 2021
Penulis,

Tri Wira Wirga

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Uraian Teoritis	9
2.1.1. Komitmen Organisasi	9
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	9
2.1.1.2. Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi.....	12
2.1.1.3. Konsekuensi Dari Komitmen Organisasi.....	13
2.1.1.4. Indikator Komitmen Organisasi	14
2.2. Kemampuan Kerja	14
2.2.1. Pengertian Kemampuan Kerja	14
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	20
2.2.3. Fungsi Kemampuan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja ...	21

2.2.4. Indikator Kemampuan Kerja.....	23
2.3. Kinerja	24
2.3.1. Pengertian Kinerja	24
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.3. Indikator Kinerja	29
2.4. Penelitian Terdahulu	30
2.5. Kerangka Konseptual	31
2.6. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	34
3.2. Populasi dan Sampel	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data	36
3.4. Definisi Operasional Variabel	38
3.5. Teknik Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I BELAWAN	
4.1. Sejarah Singkat Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan	50
4.2. Struktur Organisasi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan.....	54
4.3. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belawan	55
BAB V ANALISIS DAN EVALUASI	
5.1. Analisis Data.....	60
1. Identitas responden berdasarkan golongan.....	60
2. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
3. Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	61
4. Hasil Angket Variabel Penelitian.....	62

5.Uji Validitas.....	68
6.Uji Reliabilitas.....	70
7.Pengujian Asumsi Klasik.....	72
8.Uji Hipotesis.....	76
9.Uji Determinan	80
10.Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
11.Evaluasi Data.....	82
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	84
6.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
2.1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	31
3.1.	Rencana Kegiatan Penelitian	34
3.2.	Kerangka Populasi Pegawai	35
3.3.	Kerangka Sampel Pegawai	36
3.4.	Defenisi Operasional Variabel	38
5.1.	Identitas responden berdasarkan golongan.....	60
5.2.	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
5.3.	Identitas responden berdasarkan jenjang pendidikan.....	61
5.4.	Rekapitulasi skor angket variabel komitmen organisasi	62
5.5.	Rekapitulasi skor angket variabel kemampuan kerja.....	64
5.6.	Rekapitulasi skor angket variabel kinerja	66
5.7.	Out put uji vaiditas variabel komitmen organisasi	68
5.8.	Out put uji vaiditas variabel kemampuan kerja.....	69
5.9.	Out put uji vaiditas variabel kinerja	69
5.10.	Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi	70
5.11.	Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja	71
5.12.	Hasil uji reliabilitas variabel kinerja	72
5.13.	Uji asumsi multikolinieritas pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	75
5.14.	Model summaryb pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	75
5.15.	Coeficientsa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	77

5.16.	Coeficientsa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja	78
5.17.	Anova b pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	79
5.18.	Model summaryb pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	80
5.19.	Coefficientsa pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual.....	32
5.1.	Uji asumsi normalitas data pengaruh komitmen organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja	74

DAFTAR PUSTAKA

- A.Wawan, Dewi. (2011). Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika
- Arozi, Yaomul Fahru (2011). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Astri Aslam, Asri Laksmi Riani, Gunawan Pamudji Widodo, (2013), Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja, Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi, Volume 3 Nomor 3 – September 2013.
- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2014), Human Resources, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Cascio, Wayne F.,(2006) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Farlen, Frans (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
- Handoko, T. Hani (2014), Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- _____ (2014), Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.

- Hurlock, E. B. (2010). Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), Manajemen Personalialia, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2014), Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. International Journal of Advanced Research (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Nitisemito S Alex (2014), Manajemen Personalialia, Cetakan Ketiga, Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2012), Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta. 2012. h. 131-207
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97
- Ridwan. (2011). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P. (2011). Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso
- Sedarmayanti. (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju

- Siagian, SP (2014) Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2014). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D. Bandung : Alfabeta
- Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2014), Pengantar Bisnis Modern, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2014), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. The Indonesian Accounting Review, Volume 2, No. 2
- Yukl, G. 2011. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Zauhar. S. 2014. Reformasi Birokrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2014, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural..



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

N a m a : Tri Wira Wirga

No. Stb/N P M : 18.312184/71180312184

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Belawan.

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

H. Bakhtiar.,S.E.,M.Si

Syafrizal.,S.E.,M.M

Ketua Program Studi Manajemen

Supriadi.,S.E.,M.M.,M.Si

Kepada Yth :

Bapak / Ibu :

Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a kami semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal 'afiat dan selalu sukses dalam aktivitasnya sehari-hari. Amiin

Dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu agar bersedia kiranya mengisi kuesioner ini dengan hati yang ikhlas. Kuesioner ini hanya sebatas untuk penelitian guna menyelesaikan studi di FE-UISU Medan. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya oleh peneliti, serta tidak ada kaitannya dengan tugas dan jabatan yang Bapak/Ibu pegang saat ini.

Demikian hal ini peneliti sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, peneliti haturkan terima kasih.

Hormat kami

Peneliti

Tri Wira Wirga
NPM : 71180312184

KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

- a. Kuesioner ini diperuntukan bagi pegawai Distrik Navigasi Kelas I Belawan.
- b. Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :

Sangat Setuju (SS). : 5

Setuju (S). : 4

Kurang Setuju (KS). : 3

Tidak Setuju (TS). : 2

Sangat Tidak Setuju (STS). : 1

2. Karakteristik Responden

- a. Usia : Tahun
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki \ Perempuan *)
- c. Divisi / Bagian :
- d. Jabatan :
- e. Pendidikan Terakhir :

*) Coret yang tidak perlu

A.Kinerja

No	Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kerapian kerja pegawai sudah baik					
2	Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat					
4	Kemampuan kerja pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan sudah baik					
5	Pegawai mampu mengambil keputusan dengan baik					
6	Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja					
7	Kekompakan pegawai di dinas sudah baik					
8	Kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide baru sudah baik					
9	Hasil kerja pegawai sudah dapat mendukung kinerja dinas					
10	Keativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sudah baik					

B.Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk berbuat yang baik bagi instansi					
2	Pegawai memahami nilai-nilai tujuan dari instansi					
3	Pegawai yang berkomitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri					
4	Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi instansi					
5	Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk kelangsungan hidup instansi					
6	Pegawai akan tetap berkomitmen walau gaji yang diterima seperti saat ini					
7	Pegawai mempunyai keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan instansi					
8	Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan komitmen pegawai					
9	Hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja akan meningkatkan komitmen pegawai					
10	Pegawai merasa telah memberikan budaya yang optimal terhadap instansi					

C.Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Diri	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pegawai akan terus belajar guna meningkatkan kemampuannya dalam bekerja					
2	Pegawai harus mampu berfikir kritis, logis dan dapat diterima akal					
3	Pegawai mampu mengembangkan cita-cita dalam bekerja					
4	Pegawai harus aktif mencari, kreatif dan inisiatif guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan					
5	Pegawai harus berani bertindak dan bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi di kantor					
6	Pegawai harus mempunyai sikap yang kreatif					
7	Pegawai akan berhasil menyelesaikan pekerjaannya jika mempunyai kemampuan intelektual yang baik					
8	Pegawai harus memberikan kemampuan yang dia miliki seutuhnya ke instansi					
9	Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kemampuannya dalam bekerja					
10	Pegawai harus mampu menciptakan rasa nyaman bagi rekan kerja dan sekitarnya					