



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TOKARINDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE RAMADHANI

1715310490

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADE RAMADHANI
NPM : 1715310490
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOKARINDO CITRA INTI

MEDAN, 08 JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE SH., M.Kn)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ADE RAMADHANI
NPM : 1715310490
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
TOKARINDO CITRA INTI

MEDAN, 08 JUNI 2021



(H. M. ABBAS YUNUS, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., Msi)

ANGGOTA - II

(TEGUH WAHYONO, SE., MM)

ANGGOTA - III

(IRAWAN, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(SRI RAHAYU, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ade Ramadhani
NPM : 1715310490
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokarindo

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 26 -



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ade Ramadhani
NPM : 1715310490
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Seimuaara Baru no 32b.

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2021

Yang membuat pernyataan



(Ade Ramadhani)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADE RAMADHANI
Tempat Lahir : MEDAN / 11 Januari 1997
No. Mahasiswa : 1715310490
Bidang Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen SDM
Nilai yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.50
No. Pendaftaran : 081260394966
Bidang yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

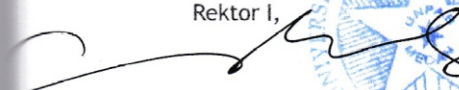
Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOKARINDO CITRA INTI

Ditandatangani Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor I,




(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)



Medan, 11 Desember 2020

Pemohon,

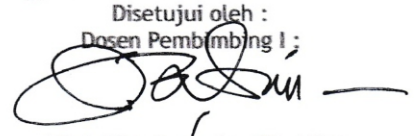


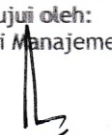
(Ade Ramadhani)

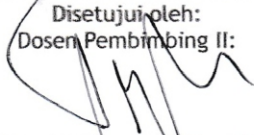
Tanggal : 16-12-2020
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)



Tanggal : 14-12-2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Febrilian Lestario, ST., MSi)

Tanggal : 15-12-2020
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 12-12-2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Teguh Wahyono, SE., MM.)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

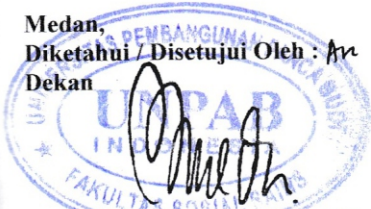
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
Nama Mahasiswa : ADE RAMADHANI
Jurusan / Program Studi : Manajemen Sbm
No. Stambuk / NPM : 1715310490 / 2017
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. TOKARINDO

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24/02/2021	Revisi Penambahan Fenomena di pendahuluan.		
03/03/21	Revisi Daftar Tabel & Penulisan Tabel & Isi		
05/03/21	Revisi cover & Deskripsi		
	Ace sidang meja briau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh : An
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

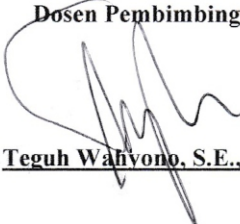
UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : ADE RAMADHANI
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 1715310490 / 2017
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT.TOKARIMDA

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28/02/21	Revisi Daftar Isi	h	
09/03/21	Revisi Kesimpulan	h	
18/04/21	Revisi Tabel Bab 3	h	
	Acc Sidang meja hijau	h	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh : Am
 Dekan


 Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II


 Teguh Wahyono, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

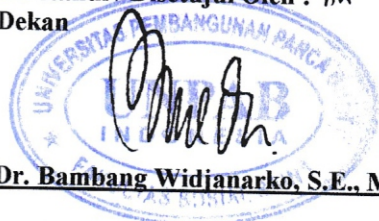
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : ADE RAMADHANI
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
 No. Stambuk / NPM : 1715310490
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TOKARIIDO

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/08/2020	Pengajuan judul		
19/12/2020	Revisi Bab I, II dan III		
16/01/2021	Revisi Bab I, II dan III dan Kata Pengantar.		
	Acc seminar proposal		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Teguh Wahyono S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : ADE RAMADHANI
 Jurusan / Program Studi : Manajemen sdm
 No. Stambuk / NPM : 17153102190
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tokarinda

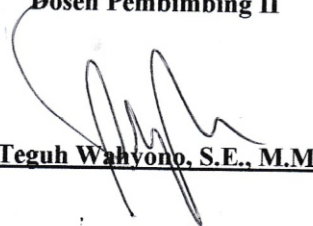
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/08/2020	Pengajuan judul	/A	
25/12/2020	Revisi Penulisan Bab I & II	/A	
18/01/2021	Revisi Penulisan Bab III	/A	
18/01/2021	Acc Seminar proposal	/A	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II



Teguh Wahyono, S.E., M.M



Ace sedang mis
hijau —
[Signature]
05/03/21.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOKARINDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ADE RAMADHANI
1715310490**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ec
Sedang
mesa hijau
A 1/4 21



Acc seminar
proposal

[Signature]
06/01/21

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TOKARINDO**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ADE RAMADHANI
1715310490**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

T. Tidak patai Titik)

Acc jilid (ux)

J. J. J.
08/08/21.



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TOKARINDO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

ADE RAMADHANI
1715310490

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ux


*08/21
/6*

[ADE RAMADHAN-1715310490-Manajemen.docx](#) | [Back to Reports](#) | [Originality report 7.4.2021 11:41:54 - ADE RAMADHAN-1715310490-Manajemen.docx.html](#) | [Detector reports/opacity/report_7.4.2021 11:41:54_ADE RAMADHAN-1715310490-Manajemen.docx.html](#)

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 4/7/2021 11:41:50 AM

Analyzed document: **ADE RAMADHAN-1715310490-Manajemen.docx** Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi_License03**

[Comparison Preset: Rewrite](#) | [Detected language:](#)
[Check type: Internet Check](#)



**UNIVERSITAS
 PEMBANGUNAN
 PANCA BUDI**
Universitas Berprestasi, Berkualitas, Berkeadilan

[Detailed document body analysis](#) | [Relation chart](#)

Category	Percentage
Enhanced	6.00%
Original	58.00%
Plagiarism	36.00%

[Distribution graph:](#)

Sections Navigator: [Fields](#) | [Text](#) | [Similarity %](#) **??**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3982/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

: ADE RAMADHANI

: 1715310490

semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

kegiatan : Manajemen

Sejak tanggal 07 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 April 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Medan, 26 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADE RAMADHANI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 Januari 1997
 Nama Orang Tua : ALM. FEBREY SYAMSUL
 N.I.S. : 1715310490
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081260394966
 Alamat : Jln selmuara baru no 32 b

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TOKARINDO CITRA INTI**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ADE RAMADHANI
 1715310490

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga) untuk Fakultas untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan komitmen organisasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether work motivation and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Tokarindo employees. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 44 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of PT Tokarindo employees, where an increase in work motivation can improve employee performance. Organizational commitment partially has a positive and significant effect on the performance of PT Tokarindo's employees, where an increase in work organizational commitment can improve employee performance. Work motivation and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Tokarindo employees, where an increase in work motivation and organizational commitment can improve employee performance.

Keywords : Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokarindo**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Maret 2021
Penulis

Ade Ramadhani
1715310490

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	7
1. Motivasi Kerja.....	7
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.....	8
c. Indikator Motivasi Kerja	12
2. Komitmen Organisasi.....	14
a. Pengertian Komitmen Organisasi	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	16
c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	17
d. Indikator Komitmen Organisasi.....	21
3. Kinerja Karyawan	21
a. Pengertian Kinerja.....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	25
d. Indikator Kinerja	26
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual	27
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	32
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	39
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	39
	2. Struktur Organisasi PT Tokarindo	40
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	59
	6. Pengujian Asumsi Klasik	62
	7. Regresi Linier Berganda	67
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	68
	B. Pembahasan.....	70
	1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
	2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	
	Karyawan	71
	3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	
	Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	73
	B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya..... 26
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 31
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 32
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 42
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 43
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 44
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 44
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 45
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 45
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 46
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 46
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 47
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 48
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1} 48
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2} 49
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3} 50
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4} 50
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5} 51
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6} 52
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.7} 52
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.8} 53
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.9} 53
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1 54
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2 55
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3 55
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4 56
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 56
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 57
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7 57
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8 58
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9 58
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Motivasi Kerja) 59
Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Komitmen Organisasi) 60
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) 60
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X ₁ (Motivasi Kerja) 61
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X ₂ (Komitmen Organisasi) 62
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) 62
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> 64
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas 65

Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.49	Uji Simultan	68
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	69
Tabel 4.51	Uji Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Tokarindo	40
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	63
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	63
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan dari faktor internal dan eksternal.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Sumber daya

manusia yang kompeten, yaitu sumber daya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dan komitmen organisasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

Terdapat masalah motivasi kerja pada PT Tokarindo yaitu karyawan belum memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan belum melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan belum mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Menurut Kreitner (2014:180), “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen

diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan”.

Terdapat masalah komitmen organisasi pada PT Tokarindo yaitu karyawan masih belum menjadi bagian dari organisasi di tempatnya bekerja. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Karyawan belum mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Terdapat masalah kinerja karyawan pada PT Tokarindo yaitu adanya masalah virus covid 19 saat ini membuat perusahaan harus mengurangi karyawannya, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan ini dapat dilihat dari karyawan mengerjakan pekerjaan dengan terburu-buru, karyawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan dan karyawan belum mampu bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan. Menurunnya kinerja sejak covid 19 karena pengurangan hari kerja dan jam kerja yang dampaknya ke gaji karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tokarindo”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Karyawan masih belum merasa bagian dari organisasi di tempatnya bekerja.
- c. Menurunnya kinerja sejak covid 19 karena pengurangan hari kerja dan jam kerja yang dampaknya ke gaji karyawan

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah umumnya berisi pertanyaan mengapa dan bagaimana terkait penelitian atau topik yang dibahas. Pertanyaan tersebut memuat masalah-masalah yang hendak dipecahkan oleh penulis karya ilmiah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.
- b. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT Tokarindo, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam menilai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Larasati (2014), yang berjudul: pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 180 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 44 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Tokarindo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2015:4), dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015:281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Mangkunegara (2015:91), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi (2013:107), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana

dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2014:117), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu”:

1) Faktor intern, terdiri dari :

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai

- (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja”.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal”:
- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat”:
- (1) Hak otonomi
 - (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan

- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor ekstern, terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas

sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

d) Adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan”.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur

hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:93), “indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Sutrisno (2014:119), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2016:157), “merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. “Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead, 2013:73)”. “Konsep lain komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja atau organisasi di mana dirinya menjadi anggotanya (Wirawan, 2013:713)”. Menurut Kreitner (2014:165) komitmen organisasi adalah “tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan”.

Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. “Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead, 2013:73).

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka (Wirawan, 2013:713)”.

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berbeda di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. “Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *drees code* dan lambang-lambang organisasi (Wirawan, 2013:713)”. “Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan organisasi, seperti *turn over* (pindah kerja), perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja dan kinerja (Wirawan, 2013:714)”.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Organisasi dapat melakukan beberapa hal definitif untuk meningkatkan komitmen, tetapi tersedia beberapa panduan spesifik. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya dengan adil dan memberikan penghargaan yang masuk akal serta keamanan kerja, karyawannya lebih berkemungkinan untuk merasa puas dan melakukan berbagai hal juga dapat meningkatkan sikap-sikap ini (Moordhead, 2013:73). Minner (2013:93), “mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu”:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain”.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain”.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan”.
- 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan di dalam suatu organisasi.

c. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Minner (2013:94), “mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu”:

1) *Make it charismatic:*

Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak”.

2) *Build the tradition:*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya”.

3) *Have comprehensive grievance procedures:*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan.”

4) *Provide extensive two-way communications:*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan”.

5) *Create a sense of community:*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain”.

6) *Build value-based homogeneity:*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi”.

7) *Share and share alike:*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain”.

8) *Emphasize barnraising, cross-utilization, and teamwork:*

Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat yang kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut”.

9) *Get together:*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dan lain-lain”.

10) *Support employee development:*

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang”.

11) *Commit to actualizing:*

Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing”.

12) *Provide first-year job challenge:*

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya dan kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya”.

13) *Enrich and empower:*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dan lain-lain”.

14) *Promote from within:*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak internal perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan”.

15) *Provide development activities:*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya”.

16) *The question of employee security:*

Bila karyawan merasa aman, baik psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan”.

17) *Commit to people-first values:*

Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi”.

18) *Put it in writing:*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, strategi, dan lain-lain. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan”.

19) *Hire “Right-Kind” managers:*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain. Sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari”.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner (2014:170), “mengemukakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu”:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri”.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan”.
- 3) Komitmen Normatif (*Normatif commitment*), yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut”.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam

menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Griffin (2014:103) mengemukakan kinerja adalah “suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan kinerja organisasi adalah prioritas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.

Mathis (2013:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tempatnya bekerja”. Menurut Mangkunegara, (2015:47), Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan (2015:56) menjelaskan kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan Rivai (2013:14) mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di

dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Mangkunegara, (2015:49) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan “hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Bagaimana memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Suatu penelitian telah memperlihatkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara, (2015:51), “menjelaskan bahwa ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi maju tidaknya suatu perusahaan terutama sekali pada kinerja pegawai. Dibawah ini akan dipaparkan beberapa defenisi dan pendapat

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut”:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan”.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi”.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai”.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan”.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya”.

6) Motivasi Kerja

Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

7) Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan”.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya”.

9) Komitmen Organisasi

Tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi”.

c. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara, (2015:55), “menyatakan tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan sebagai prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Penilaian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas perusahaan dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi karyawan sesuai dengan visi, misi,

values dan strategi organisasi. Manfaat yang dapat diraih dari penilaian kinerja, seperti: perbaikan kinerja perusahaan; penyesuaian kompensasi; keputusan penempatan; kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir; tantangan-tantangan eksternal; umpan balik pada sumber daya manusia”.

d. Indikator Kinerja

Mangkunegara, (2015:57) “mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja “:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Larasati (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2	Sutrischas tini (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Akbar (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya).	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yatipai (2015)	Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Datuk (2018)	<i>Impact Of Employee Motivation On Work Performance</i>	Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai

tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya”.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner (2014:180), “komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya

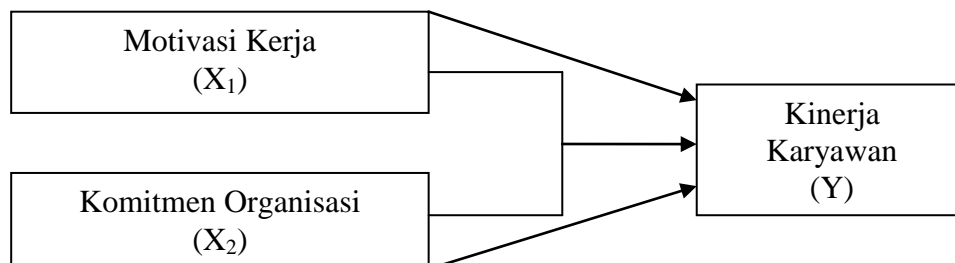
tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan”.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:79), “ Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan judul penelitian dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2021

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.
2. Diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.
3. Diduga motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tokarindo.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Februari,2021			Maret,2021			April,2021			Mei,2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■				
3	Seminar Proposal									■			
4	Perbaikan Acc Proposal										■		
5	Pengolahan Data											■	
6	Penyusunan Skripsi												■
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. (Mangkunegara, 2015:91)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2015:93)	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya. 3. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.	Skala likert
Komitmen Organisasi (X_2)	Tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. (Kreitner, 2014:165)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Kreitner, 2014:170)	1. Keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. 2. Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. 3. Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.	Skala likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2015:47)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja Sama (Mangkunegara, 2015:47)	1. Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2. Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. 3. Merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Tokarindo sebanyak 44 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 44 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Tokarindo

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tokarindo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang

digunakan (kuesioner). Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2016), “Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah”:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan (Sugiyono, 2016). Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis. Normal P-P Plot dari *standartdizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi

apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Selain itu Uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2016), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis linear berganda, yang dapat dinyatakan dengan (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
 a = Konstanta
 b1 = Koefisien Regresi variabel independen
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Komitmen Organisasi
 e = error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014 : 117), uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai alpha = 0,05%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : b₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₀ : b₁ ≠ 0, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang (2014 : 118), koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Tokarindo

Kami perusahaan retail fashion ternama di Indonesia. Menaungi 2 (dua) brand Fashion, yaitu : CARLA dan LEAF Sebagai brand fashion retail ternama di Indonesia, saat ini kami telah memiliki 14 (empat belas) toko yang tersebar di Bandung, Jakarta, Surabaya, Palembang, Medan, dan Tangerang. Kesuksesan kami tidak membuat kami berpuas diri begitu saja, pada tahun 2015 kami melakukan ekspansi besar dengan membuka toko di Medan, Palembang, dan Surabaya. Dengan ini kami mencari pemuda - pemudi yang energik, berpendidikan, dan berwawasan luas untuk menjadi bagian dari tim kami untuk membangun fashion Indonesia.

b. Visi dan Misi PT Tokarindo

1) Visi

Departemen store nomor satu di Indonesia yang unggul baik dalam kualitas maupun pelayanan.

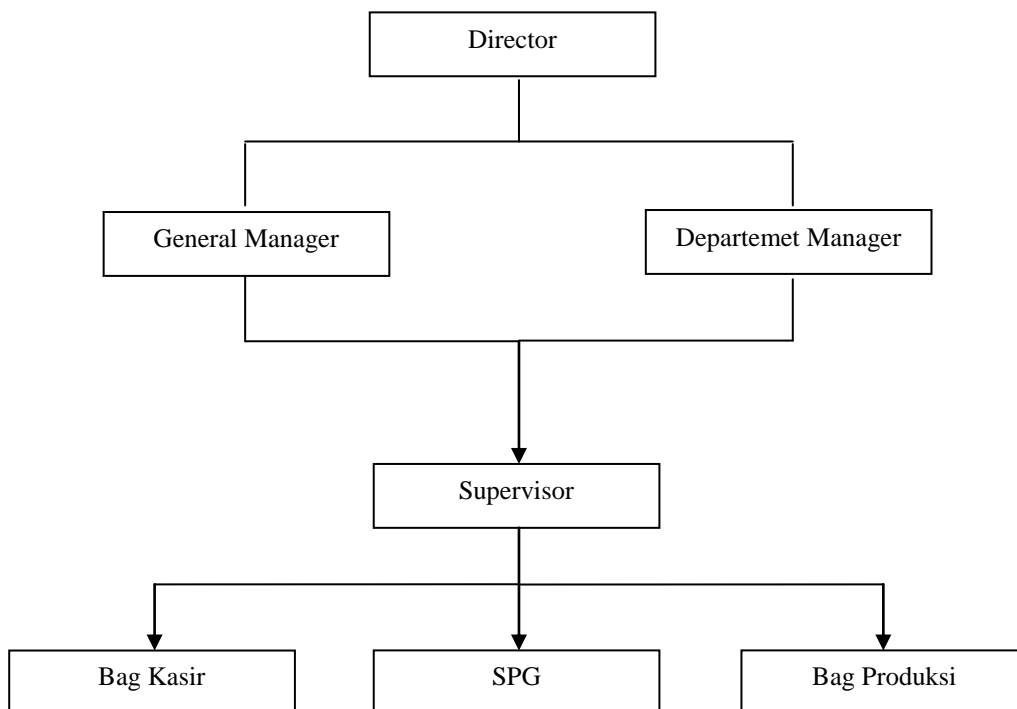
2) Misi

- a) Menjadi provider terbaik dari sisi kualitas dan pelayanan.
- b) Memperkenalkan trend dari mode yang terbaru yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk meningkatkan gaya hidup masyarakat.

- c) Melakukan kerjasama dengan elemen media elektronik, cetak dan televisi.

2. Struktur Organisasi PT Tokarindo

Struktur organisasi perusahaan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta kepada siapa karyawan itu akan bertanggung jawab. Struktur organisasi perusahaan juga memperjelas tugas, wewenang, tanggung jawab, dengan demikian akan membantu dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada PT Tokarindo adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Tokarindo

Sumber : PT Tokarindo (2021)

Berdasarkan struktur organisasi pada PT Tokarindo, Maka dapat dijelaskan tugas dari setiap anggota organisasi tersebut antara lain :

1. Director

menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta dapat menentukan kemana arah yang akan ditempuh oleh perusahaan. Selain itu, seorang direktur juga harus bisa menjamin bahwa karyawannya memahami visi, misi, serta tujuan dari perusahaan. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan komunikasi pada level yang dapat membuat para karyawan benar-benar merasa dilibatkan dalam tujuan perusahaan sehingga mereka yakin bahwa peran memang dihargai.

2. General Manager

manajer yang memiliki semua tanggung jawab semua pejabat dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa unit fungsional yang mengelola beberapa atau semua manajer fungsional dikelola oleh general manager. General manager berkewajiban untuk memikul tanggung jawab dan membuat keputusan tentang pencapaian tujuan perusahaan serta fungsi utama dan kendali semua kegiatan perusahaan.

3. Departement Manager

yang bertanggung jawab atas keberhasilan tugas yang telah diberikan oleh pihak Direksi di dalam departemen yang dipimpin nya. Tanggung jawabnya ditujukan kepada pihak Direksi. Cakupan tugasnya sangat luas, yang meliputi seluruh koordinasi di dalam departemennya. Mulai dari pembuatan sistem kerja, pembangunan sistem kerja, pembangunan fitur, pelaporan kepada pihak Direksi, dll. Sebutan Manajer Departemen di tiap departemen berbeda- beda.

Posisi Manajer Departemen di untuk departemen Finance disebut sebagai CFO (Cief Financial Officer). Untuk departemen Human Resource disebut CHRO (Cief Human Resource Officer).

4. Supervisor

Bertanggung jawab dalam memastikan semua pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga semua proses produksi berjalan lancar seperti monitoring produksi, pengawasah anak buah, melakukan instruksi kerja, bertanggung jawab keamanan, keselamatan atau kesehatan yang terancam. Ia harus dapat menjalin kerja sama dengan atasan perusahaan atau dengan bawahannya supaya tidak terjadi konflik.

5. Kasir

Adapun tugas dan fungsi kasir sebagai berikut :

- Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
- Melakukan pengecekan atas stok bulanan

6. SPG (Sales Promotion Girl)

Sales Promotion Girl adalah salah satu pendukung pemasaran suatu produk, oleh karena itu perlu untuk mengiklankan suatu produk sehingga menarik

konsumen. Selain itu, fungsi promosi seorang gadis promosi dapat memberikan berbagai informasi tentang produk.

7. Produksi

Manajer produksi seorang yang terlibat perencanaan, koordinasi dan kontrol dari proses manufaktur dan bertanggung jawab memastikan barang dan jasa diproduksi secara efisien, jumlah produksi yang benar & akurat, diproduksi sesuai dengan anggaran biaya yang tepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Ruang lingkup pekerjaan tergantung pada sifat dari sistem produksi. Banyak perusahaan yang terlibat dalam beberapa jenis produksi, menambah kompleksitas peran. Kemungkinan bahwa manajer produksi juga bertanggung jawab untuk sumber daya manusia dan material.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo. Dimana untuk mengetahui hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tokarindo. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	31	70.5	70.5	70.5
Perempuan	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tokarindo yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 70.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	14	31.8	31.8	31.8
31 - 40 Tahun	24	54.5	54.5	86.4
41 - 50 Tahun	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tokarindo yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	6.8	6.8	6.8
S1	25	56.8	56.8	63.6
S2	2	4.5	4.5	68.2
SMU	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tokarindo yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 56.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	20	45.5	45.5	45.5
6 - 10 Tahun	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Tokarindo yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 1 (satu) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 44 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	18	40.9	40.9	47.7
Setuju	18	40.9	40.9	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.4%), setuju sebanyak 18 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.9%) dan sebanyak 3 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.6
Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	10	22.7	22.7	47.7
Setuju	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52.3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22.7%) dan sebanyak 11 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya.

Tabel 4.7
Karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
Setuju	19	43.2	43.2	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.8
Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	59.1
Setuju	14	31.8	31.8	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu

sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (31.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Tabel 4.9
Karyawan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	54.5	54.5	54.5
Ragu-Ragu	4	9.1	9.1	63.6
Setuju	6	13.6	13.6	77.3
Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (22.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%) ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.1%) dan sebanyak 24 orang (54.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 24 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.10
Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	27.3	27.3	27.3
Ragu-Ragu	16	36.4	36.4	63.6
Setuju	14	31.8	31.8	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (36.4%) dan sebanyak 12 orang (27.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan peluang bagi karyawan yang mempunyai kinerja baik.

Tabel 4.11
Karyawan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	34.1	34.1	34.1
	Ragu-Ragu	19	43.2	43.2	77.3
	Setuju	7	15.9	15.9	93.2
	Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (43.2%) dan sebanyak 15 orang (34.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

Tabel 4.12
Karyawan mendapatkan pengakuan yang positif oleh atas atas kinerjanya.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
Setuju	19	43.2	43.2	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan pengakuan yang positif oleh atas atas kinerjanya.

Tabel 4.13
Karyawan selalu ingin belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.5	20.5	20.5
Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	70.5
Setuju	11	25.0	25.0	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%) dan sebanyak 9 orang (20.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu ingin belajar untuk menguasai pekerjaan di bidangnya.

b. Variabel X₂ (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.14
Saat ini Karyawan tetap bekerja di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.8	6.8	6.8
Ragu-Ragu	9	20.5	20.5	27.3
Setuju	12	27.3	27.3	54.5
Sangat Setuju	20	45.5	45.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%), setuju sebanyak 12 orang (27.3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.5%) dan sebanyak 3 orang (6.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saat ini Karyawan tetap bekerja di perusahaan karena komitmen terhadap organisasi.

Tabel 4.15
Organisasi di tempat Karyawan bekerja sangat berarti bagi Karyawan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.4	11.4	11.4
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	15.9
Ragu-Ragu	9	20.5	20.5	36.4
Setuju	11	25.0	25.0	61.4
Sangat Setuju	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (38.6%), setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.5%) dan sebanyak 5 orang (11.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa organisasi di tempat Karyawan bekerja sangat berarti bagi Karyawan.

Tabel 4.16
Tujuan perusahaan akan Karyawan selesaikan dengan baik.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Tidak Setuju	5	11.4	11.4	13.6
	Ragu-Ragu	4	9.1	9.1	22.7
	Setuju	19	43.2	43.2	65.9
	Sangat Setuju	15	34.1	34.1	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (34.1%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.1%), tidak setuju sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 1 orang (2.3%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tujuan perusahaan akan Karyawan selesaikan dengan baik.

Tabel 4.17
Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat Karyawan bekerja.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	36.4	36.4	36.4
Ragu-Ragu	1	2.3	2.3	38.6
Setuju	6	13.6	13.6	52.3
Sangat Setuju	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (47.7%), setuju sebanyak 6 orang (13.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.3%) dan sebanyak 16 orang (36.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat Karyawan bekerja.

Tabel 4.18
Karyawan mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat Karyawan bekerja.

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	11.4
Ragu-Ragu	7	15.9	15.9	27.3
Setuju	8	18.2	18.2	45.5
Sangat Setuju	24	54.5	54.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (54.5%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.8%) dan sebanyak 2

orang (4.8%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (54.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat Karyawan bekerja.

Tabel 4.19
Perusahaan tempat Karyawan bekerja memberikan Karyawan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Tidak Setuju	16	36.4	36.4	52.3
	Ragu-Ragu	3	6.8	6.8	59.1
	Setuju	7	15.9	15.9	75.0
	Sangat Setuju	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (25.0%), setuju sebanyak 7 orang (15.9%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.8%), tidak setuju sebanyak 16 orang (36.4%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa perusahaan tempat Karyawan bekerja memberikan Karyawan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.20
Karyawan bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	15.9	15.9	15.9
	Ragu-Ragu	5	11.4	11.4	27.3
	Setuju	14	31.8	31.8	59.1
	Sangat Setuju	18	40.9	40.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.4%) dan sebanyak 7 orang (15.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (40.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan bekerja di organisasi ini untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.21
Karyawan merasa masalah organisasi di tempat Karyawan bekerja juga seperti masalah Karyawan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	12	27.3	27.3	45.5
	Setuju	8	18.2	18.2	63.6
	Sangat Setuju	16	36.4	36.4	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (36.4%), setuju sebanyak 8 orang (18.2%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (27.3%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (36.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan merasa masalah organisasi di tempat Karyawan bekerja juga seperti masalah Karyawan.

Tabel 4.22
Karyawan bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
Ragu-Ragu	7	15.9	15.9	34.1
Setuju	4	9.1	9.1	43.2
Sangat Setuju	25	56.8	56.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (56.8%), setuju sebanyak 4 orang (9.1%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (15.9%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (56.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Karyawan bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.23
Standar kualitas anda melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Ragu-Ragu	23	52.3	52.3	65.9
Setuju	13	29.5	29.5	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 13 orang (29.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%) dan sebanyak 6 orang (13.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (52.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa standar kualitas anda melebihi standar kualitas karyawan lain yang ada.

Tabel 4.24
Karyawan mengerjakan pekerjaan Karyawan dengan tidak terburu-buru.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
	Setuju	19	43.2	43.2	93.2
	Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.8%), setuju sebanyak 19 orang (43.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (43.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa Karyawan mengerjakan pekerjaan Karyawan dengan tidak terburu-buru.

Tabel 4.25
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.1	9.1	9.1
Ragu-Ragu	21	47.7	47.7	56.8
Setuju	18	40.9	40.9	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.3%), setuju sebanyak 18 orang (40.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%) dan sebanyak 4 orang (9.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.26
Anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	34.1	34.1	34.1
Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	63.6
Setuju	14	31.8	31.8	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 15 orang (34.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 orang (34.1%). Jadi dapat disimpulkan

responden tidak setuju bahwa anda selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.27
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	13	29.5	29.5	47.7
	Setuju	17	38.6	38.6	86.4
	Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.6%), setuju sebanyak 17 orang (38.6%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (29.5%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (38.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.28
Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
	Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	75.0
	Setuju	11	25.0	25.0	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang

(45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

Tabel 4.29
Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	29.5	29.5	29.5
	Ragu-Ragu	22	50.0	50.0	79.5
	Setuju	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 9 orang (20.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%) dan sebanyak 13 orang (29.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Bapak/Ibu mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.30
Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.2	18.2	18.2
	Ragu-Ragu	14	31.8	31.8	50.0
	Setuju	20	45.5	45.5	95.5
	Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.5%), setuju sebanyak 20 orang (45.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.8%) dan sebanyak 8 orang (18.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Bapak/Ibu melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.31
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.6	13.6	13.6
Ragu-Ragu	20	45.5	45.5	59.1
Setuju	14	31.8	31.8	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.1%), setuju sebanyak 14 orang (31.8%), ragu-ragu menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (45.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.32
Uji Validitas (X₁) Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	25.5227	24.674	.344	.819
Pernyataan X1.2	25.8182	24.106	.382	.815
Pernyataan X1.3	25.7045	22.073	.633	.787
Pernyataan X1.4	25.8864	22.010	.547	.797
Pernyataan X1.5	26.0455	19.626	.597	.794
Pernyataan X1.6	25.9545	23.765	.403	.813
Pernyataan X1.7	26.1364	21.655	.671	.782
Pernyataan X1.8	25.7045	22.073	.633	.787
Pernyataan X1.9	25.9545	23.579	.490	.804

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33
Uji Validitas (X₂) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	30.2727	48.296	.682	.849
Pernyataan X2.2	30.6364	49.121	.404	.873
Pernyataan X2.3	30.4318	47.832	.649	.850
Pernyataan X2.4	30.6591	43.951	.683	.846
Pernyataan X2.5	30.2727	47.273	.598	.854
Pernyataan X2.6	31.4091	44.712	.579	.858
Pernyataan X2.7	30.4091	47.085	.680	.847
Pernyataan X2.8	30.6591	46.974	.644	.850
Pernyataan X2.9	30.3409	47.114	.587	.855

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.34
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	25.8864	27.219	.589	.914
Pernyataan Y.2	25.7500	24.564	.823	.898
Pernyataan Y.3	25.7727	26.970	.697	.908
Pernyataan Y.4	26.0682	24.856	.725	.906
Pernyataan Y.5	25.6591	24.276	.769	.902
Pernyataan Y.6	26.1818	27.222	.594	.914
Pernyataan Y.7	26.2273	26.831	.689	.908
Pernyataan Y.8	25.7727	24.738	.835	.898
Pernyataan Y.9	25.7727	26.133	.650	.911

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas (X_1) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,819 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas (X_2) Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,868 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.37
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

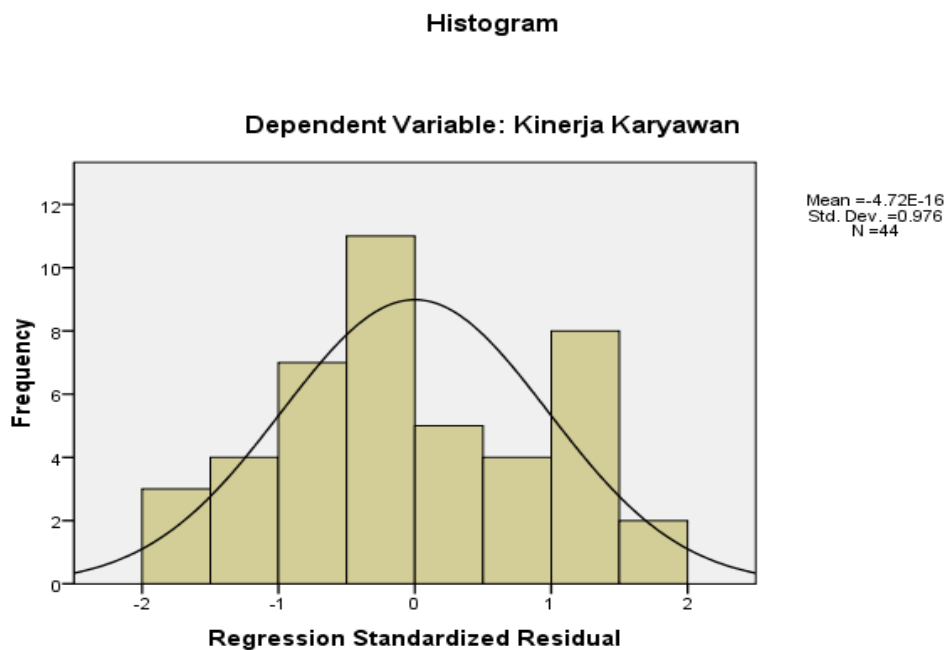
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,916 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

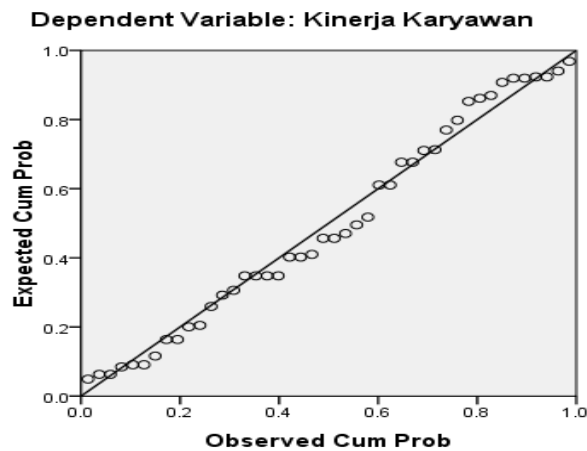
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 38
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75411214
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.076
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.567
Asymp. Sig. (2-tailed)		.904
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,904 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,904 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.39
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

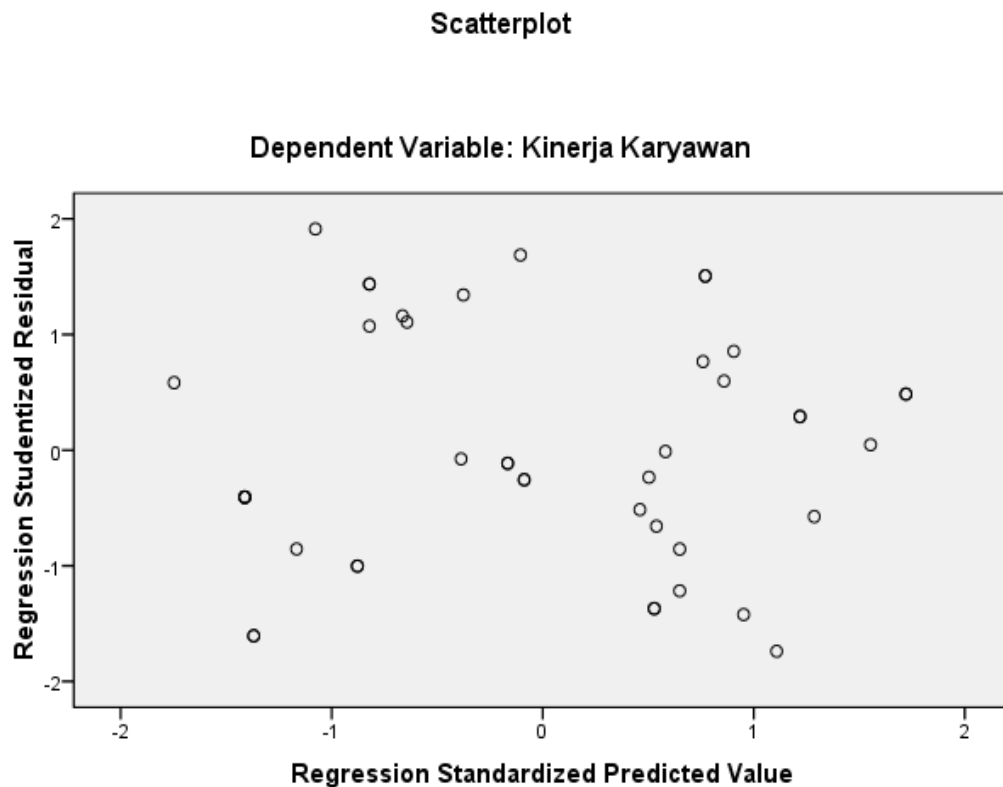
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,725 < 10$ dan komitmen organisasi $1,725 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi kerja $0,580 > 0,10$ dan komitmen organisasi $0,580 > 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.40
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2,542 + 0,390 X_1 + 0,443 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2,542.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,390.
- c. Jika terjadi peningkatan komitmen organisasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,443.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.41
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.542	2.460	1.033	.308		
	Motivasi Kerja	.390	.107	3.654	.001	.580	1.725
	Komitmen Organisasi	.443	.074	5.998	.000	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.42
Uji Simultan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.021	2	533.511	67.065	.000^a
	Residual	326.161	41	7.955		
	Total	1393.182	43			

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.021	2	533.511	67.065	.000^a
	Residual	326.161	41	7.955		
	Total	1393.182	43			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 67,065 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.43
Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.754	2.82049

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja dan

komitmen organisasi. Sedangkan sisanya $100\% - 75,4\% = 24,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,654 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5,998 > t_{tabel} 2,019$ dan signifikan $0,029 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada

sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 67,065 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan komitmen organisasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tokarindo, dimana peningkatan motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan PT Tokarindo harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Tokarindo lebih memperhatikan karyawan yang tidak puas dengan

kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Tokarindo harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi PT Tokarindo, sehingga kedepan kinerja karyawan dapat meningkat dan karyawan harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

2. Disarankan agar pimpinan PT Tokarindo harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan PT Tokarindo lebih memperhatikan karyawan yang tidak bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu PT Tokarindo harus memperhatikan kerjasama karyawan, karena membantu tim dalam bekerja takkan mengurangi keahlian karyawan, sehingga sikap kerja seperti ini memberikan kepuasan dan kebanggaan tersendiri bagi diri karyawan dan karyawan harus menjadi bagian dari organisasi di tempatnya bekerja.
3. Disarankan agar karyawan PT Tokarindo untuk mempertahankan skinerja yang baik dan bertanggung jawab. Dan karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan dan selanjutnya disarankan juga agar karyawan PT Tokarindo dapat mencapai target setiap bulannya agar dapat memotivasi karyawan lain untuk mencapai target..

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 No.2 Juni 2017
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Datuk, (2018). Impact Of Employee Motivation On Work Performance.
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- Griffin, R.W dan Ebert J.R. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi kedelapan, Jakarta.
- Hasibuan, M, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Kreitner, R dan Angelo K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Minner, J.B. 2013. *Organizational Behavior From Theory To Practice*, M.E. Sharpe Inc: USA.
- Moorhead, G dan Ricky W.G. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Edisi 9, Salemba Empat: Jakarta.
- Nasution, M. Y., Soemitra, A., & Robain, W. (2021). Top Five Ranking of Sharia Financial Acades with the Potential of Fraud (Case Study of Three Sharia Commercial Banks) In North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 613-625.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar Pasir Mandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Samsudin, S.H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sopiah, 2016. *Perilaku Organisasi*, CV. Andy: Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Cetakan Pertama. CAPS. Yogyakarta. Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Sutrischastini, Ary. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, Edisi1, Cetakan 1, Rajawali: Jakarta.
- Yatipai, Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado.
- Larasati, Sindi. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).