

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MUSTIKA  
AGUNG TEKNIK**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**SRI MAYA PARAMITHA**

**20150500131**

**JURUSAN MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MUSTIKA  
AGUNG TEKNIK**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :  
SRI MAYA PARAMITHA  
20150500131**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sri Maya Paramitha  
NIM : 20150500131  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mustika Agung Teknik.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.  
NIDN: 0427068101

Tangerang, 01 Maret 2019  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.  
NIDN: 0410067609

f cy

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Di PT. Mustika Agung Teknik.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sri Maya Paramitha

NIM : 20150500131

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan didepan Tim Penguji Universitas  
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana  
Manajemen (S.M)**.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Andy, S.E., M.M.**  
**NIDN: 0427068101**

Tangerang, 12 Juni 2019

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
**NIDN: 0410067609**



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Andy, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sri Maya Paramitha

NIM : 20150500131

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Di PT. Mustika Agung Teknik.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 12 Juni 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Andy, S.E., M.M.

NIDN: 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN: 0410067609

fo

# UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

## TANGERANG

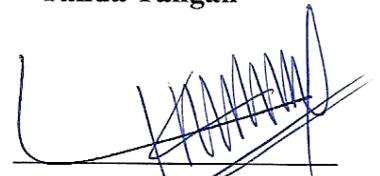
### LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sri Maya Paramitha  
NIM : 20150500131  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Di PT. Mustika Agung Teknik.  
Telah dipertahankan dan dinyatakan LULUS dalam Yudisium dalam Predikat  
“SANGAT MEMUASKAN” oleh Tim Penguji pada Selasa, tanggal 23 Juli 2019.

#### Nama Penguji

#### Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E.,M.M  
NIDN : 0421107101



Penguji I : Sutrisna, SE.,SH.,M.M.,M.Kn  
NIDN : 0421077402



Penguji II : Fx. Pudjo Widodo, SE.,MM  
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, SE.,SH.,M.M.,M.Kn  
NIDN : 0421077402



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 19 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



Sri Maya Paramitha

NIM: 20150500131

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500131  
Nama : Sri Maya Paramitha  
Jenjang Studi : Strata 1  
Jurusan : Manajemen  
Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mustika Agung Teknik” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 Agustus 2019

Penulis



Sri Maya Paramitha

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MUSTIKA AGUNG TEKNIK**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mustika Agung Teknik yaitu berjumlah 50 orang.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 responden, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil analisis penulis memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 5.968 + 0,469 X_1 + 0,389 X_2$  dimana artinya apabila Motivasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,469. Selain itu, apabila komitmen ( $X_2$ ) mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 1 poin dan variabel lain dianggap tetap, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,389 poin. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh koefisien korelasi motivasi sebesar 0,561 mendekati 1, dan nilai koefisien korelasi komitmen sebesar 0,508 mendekati 1, maka memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik. Dari hasil uji F didapat nilai sebesar 16,411 dimana nilai tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,19 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada tabel distribusi normal t dengan menggunakan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) atau (df)  $n - 2 = 50 - 2 = 48$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 2,01063, uji t diketahui hasil bahwa thitung untuk motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar  $3,500 > 2,01063$  sedangkan kolom thitung untuk komitmen ( $X_2$ ) adalah sebesar  $2,773 > 2,01063$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

**Kata kunci : Motivasi, Komitmen, Kinerja Karyawan**

***EFFECT of MOTIVATION AND COMMITMENT on EMPLOYEE  
PERFORMANCE at PT. MUSTIKA AGUNG TEKNIK***

***ABSTRAK***

*This research is aimed to determine whether motivation and commitment have an influence toward the employee performance. The population used in this research is the employees of PT. Mustika Agung Teknik, amounting 50 people.*

*This research used the sample amount 56 respondents, the method to collect the data is questionnaire with the simple random sampling technique as the collection technique. The hypothesis testing this research used statistic model analysis which consisted of validity test, reliability test, double linear regression, F-test, T-test and determination condition (R<sup>2</sup>).*

*From the result of analyzing, the author found the results as follow. From double linear is obtained the equality of  $Y = 5.968 + 0,469 X1 + 0,389 X2$  in which if the motivation (X1) has the increase or the reduction amount 1 points and the other variables is reputed constant thus the employee performance is experienced the increase or reduction amount 0,469 points. Besides if work commitment (X2) has the increase or reduction amount 1 points and the other variables is reputed constant thus the employees work behavior is experienced the increase or reduction amount 0,389 points. From the analysis of correlation coefficient correlation is showed by motivation correlation coefficient amount 0,561 approached 1, and the commitment coefficient correlation amount 0,508 approached 1, thus it has the strong and positive relationships toward the employee performance at PT. Mustika Agung Teknik. From the result of model 1 of F-test is obtained the value amount 16,411 in which that value is higher than  $F_{table}$  amount 3,19 thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. In the normal distribution table t using the error rate ( $\alpha$ ) of 5% and the degree of freedom (freedom degrees) or (df)  $n - 2 = 50 - 2 = 48$ , then the distribution value of table t is 2.01063, t test is obtained the result of thitung for motivation (X1) is  $3,500 > 2,01063$  while the thitung column for commitment (X2) is  $2,773 > 2,01063$  thus  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means that both of variable have the strong and positive relation.*

***Keyword : Motivation, Commitment and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih, dan anugerahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mustika Agung Teknik”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktu yang diharapkan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M.,CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, S.E., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Kepada orang tua, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman saya yaitu: Edi Setiawan, Yeni Novianti, Billy, Veni Lukiat, Henryo Sutandar yang telah banyak memberikan kritik, saran, dan masukan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
8. Kepada pimpinan, dan seluruh staff PT. Mustika Agung Teknik yang telah banyak membantu penulis untuk melakukan riset.
9. Kepada seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu dalam kelancaran administrasi dan registrasi selama ini.

Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti yang lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan juga bagi PT. Mustika Agung Teknik sebagai bahan informasi untuk perkembangan dan kemajuan. Penulis juga menyadari skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran terhadap skripsi ini masih penulis harapkan. Atas bantuan dan partisipasi penulis ucapkan terima kasih.

Tangerang, 10 Juni 2019



Sri Maya Paramitha

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

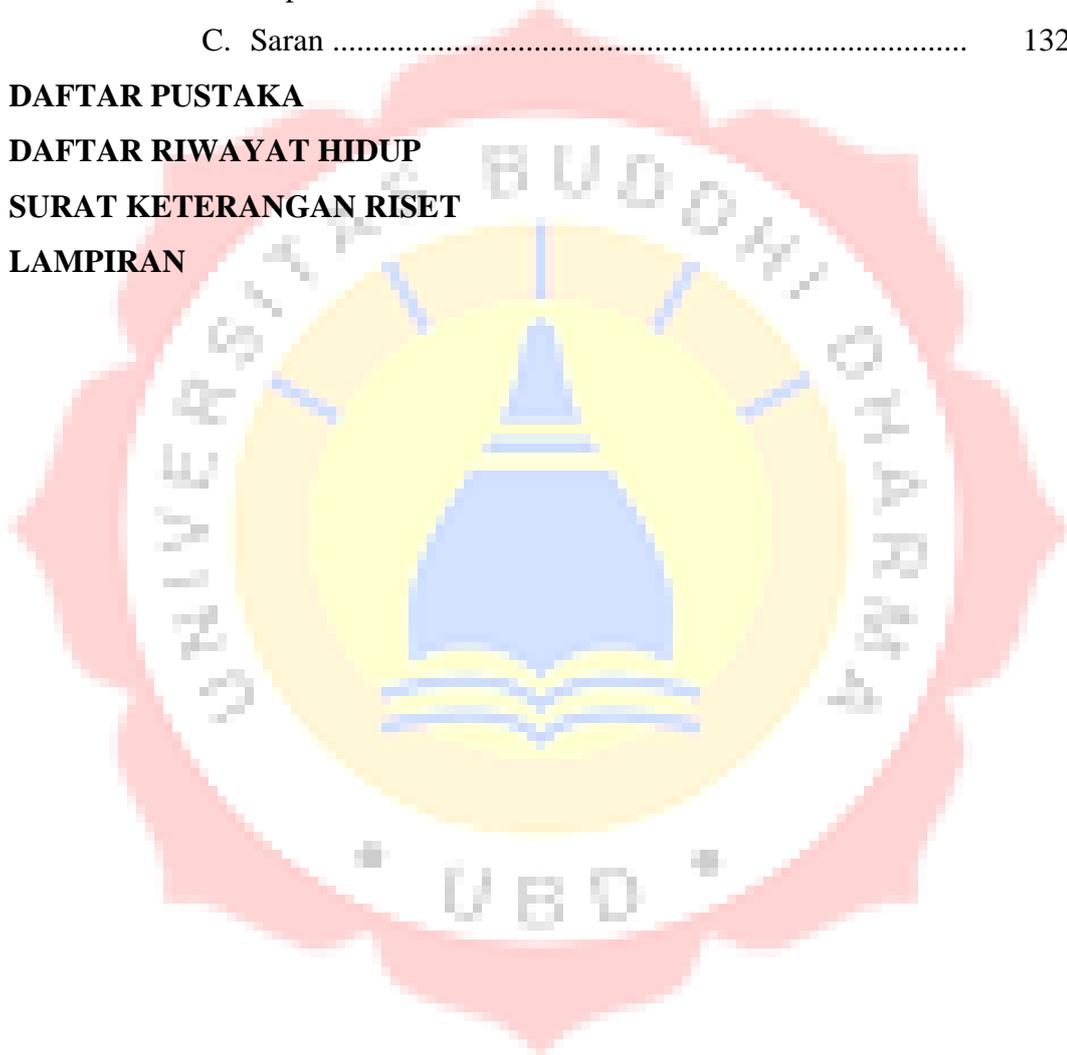
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRAK</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I        PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	6
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	8

<b>BAB II</b>	<b>LANDASAN TEORI</b>	
	A. Gambaran Umum Teori .....	10
	1. Motivasi .....	13
	a. Teori motivasi .....	14
	b. Metode Motivasi Kerja Karyawan .....	18
	c. Tujuan motivasi kerja .....	19
	d. Prinsip-prinsip motivasi .....	20
	e. Membangun motivasi .....	21
	f. Faktor yang Mmempengaruhi Motivasi .....	23
	2. Komitmen .....	25
	a. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ...	27
	b. Dampak dari komitmen .....	29
	c. Pendekatan komitmen .....	29
	d. Dimensi komitmen .....	30
	3. Kinerja Kerja .....	31
	a. Dimensi kinerja kerja .....	32
	b. Prinsip dasar kinerja kerja .....	33
	B. Penelitian Terdahulu .....	40
	C. Kerangka Pemikiran .....	42
	D. Perumusan Hipotesa .....	42
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Jenis Penelitian .....	46
	B. Objek Penelitian .....	46
	1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
	2. Visi dan Misi Perusahaan .....	47
	3. Struktur Organisasi .....	47
	4. Tugas dan Wewenang .....	50
	C. Jenis dan Sumber Data .....	60
	1. Data Primer .....	60
	2. Data Sekunder .....	60
	D. Populasi dan Sampel .....	61

E. Teknik Pengumpulan Data .....	62
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	65
G. Teknik Analisa Data .....	68
1. Uji Validitas .....	68
2. Uji Reliabilitas .....	69
3. Analisa Regresi Linear Berganda .....	70
a. Analisa Korelasi Berganda .....	71
4. Uji Asumsi Klasik .....	71
a. Uji Normalitas .....	71
b. Uji Multikolinearitas .....	72
c. Uji Heteroskedastisitas .....	72
5. Uji Hipotesis .....	72
1. Uji T .....	73
2. Uji F .....	74
<b>BAB IV      HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	75
1. Deskripsi Responden .....	75
B. Frekuensi Data Kuesioner .....	78
1. Uji Frekuensi Variabel Motivasi (X1) .....	79
2. Uji Frekuensi Variabel Komitmen (X2) .....	89
3. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Kerja (Y) .....	99
C. Analisa Hasil Penelitian .....	109
1. Uji Validitas dan Reliabilitas (X1) .....	109
2. Uji Validitas dan Reliabilitas (X2) .....	112
3. Uji Validitas dan Reliabilitas (Y) .....	115
D. Pengujian Asumsi Klasik .....	118
a. Uji Normalitas .....	118
b. Uji Multikolinearitas .....	119
c. Uji Heteroskedastisitas .....	120
E. Uji Hipotesis .....	121

1. Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja .....	121
F. Pembahasan .....	127
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	130
B. Implikasi .....	131
C. Saran .....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

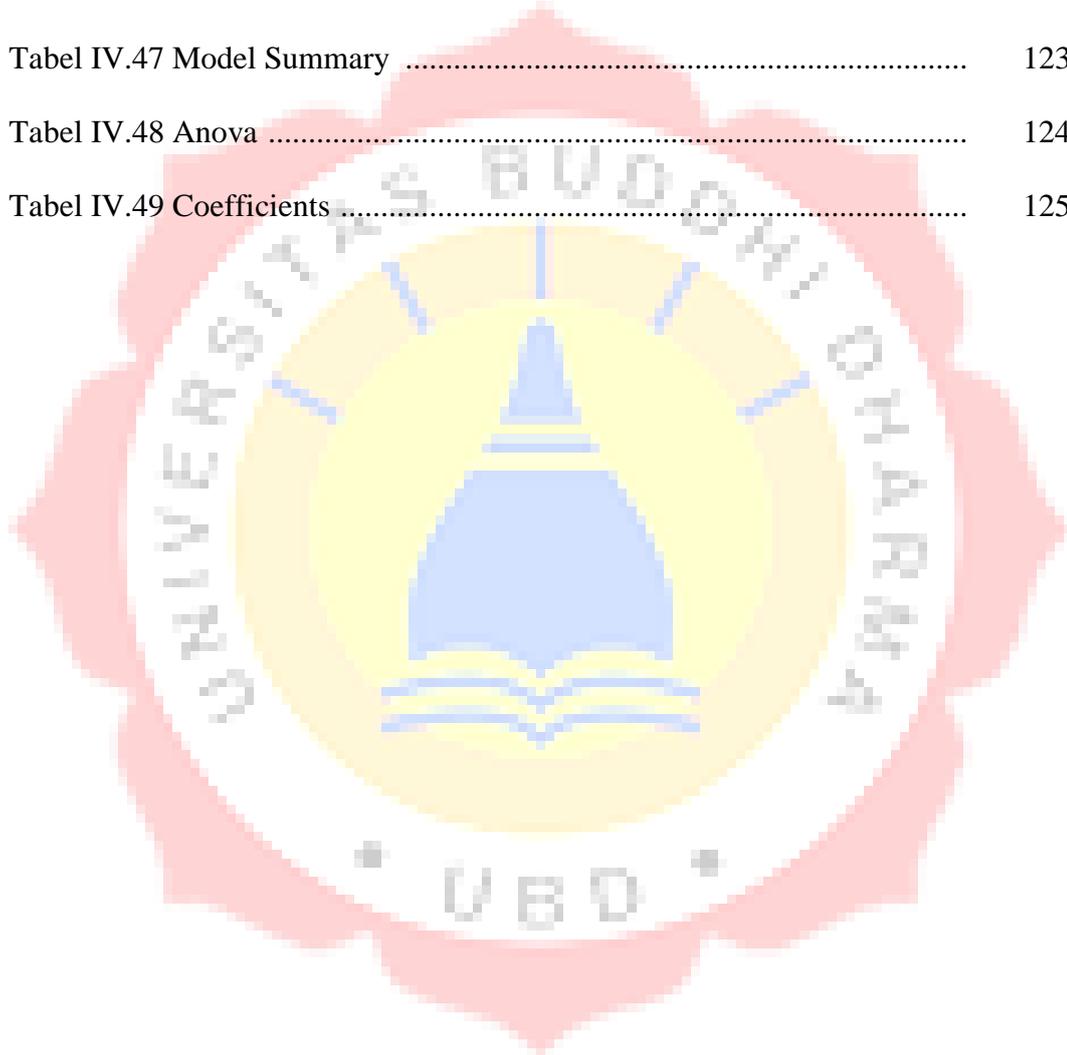


## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel III.1 Skala Likert .....	63
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel .....	66
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	76
Tabel IV.2 Usia .....	76
Tabel IV.3 Pendidikan .....	77
Tabel IV.4 Lamanya Bekerja .....	78
Tabel IV.5 Atasan Yang Memberi Dukungan .....	79
Tabel IV.6 Apresiasi Dari Atasan .....	80
Tabel IV.7 Penghargaan Dari Perusahaan .....	81
Tabel IV.8 Perhatian Pimpinan Pada Pekerjaan Karyawan .....	82
Tabel IV.9 Rekan Kerja Yang Menyenangkan .....	83
Tabel IV.10 Tanggung Jawab Dari Pimpinan.....	84
Tabel IV.11 Perkembangan Potensi Diperusahaan.....	85
Tabel IV.12 Dorongan Dari Perusahaan Untuk Giat Bekerja.....	86
Tabel IV.13 Pemenuhan Kebutuhan Hidup .....	87
Tabel IV.14 Rekan Kerja Yang Menghargai Pekerjaan.....	88
Tabel IV.15 Perasaan Terikat Pada Perusahaan .....	89
Tabel IV.16 Menghabiskan Sisa Karir .....	90
Tabel IV.17 Masalah Perusahaan Adalah Masalah Diri Sendiri .....	91
Tabel IV.18 Sulit Meninggalkan Perusahaan .....	92

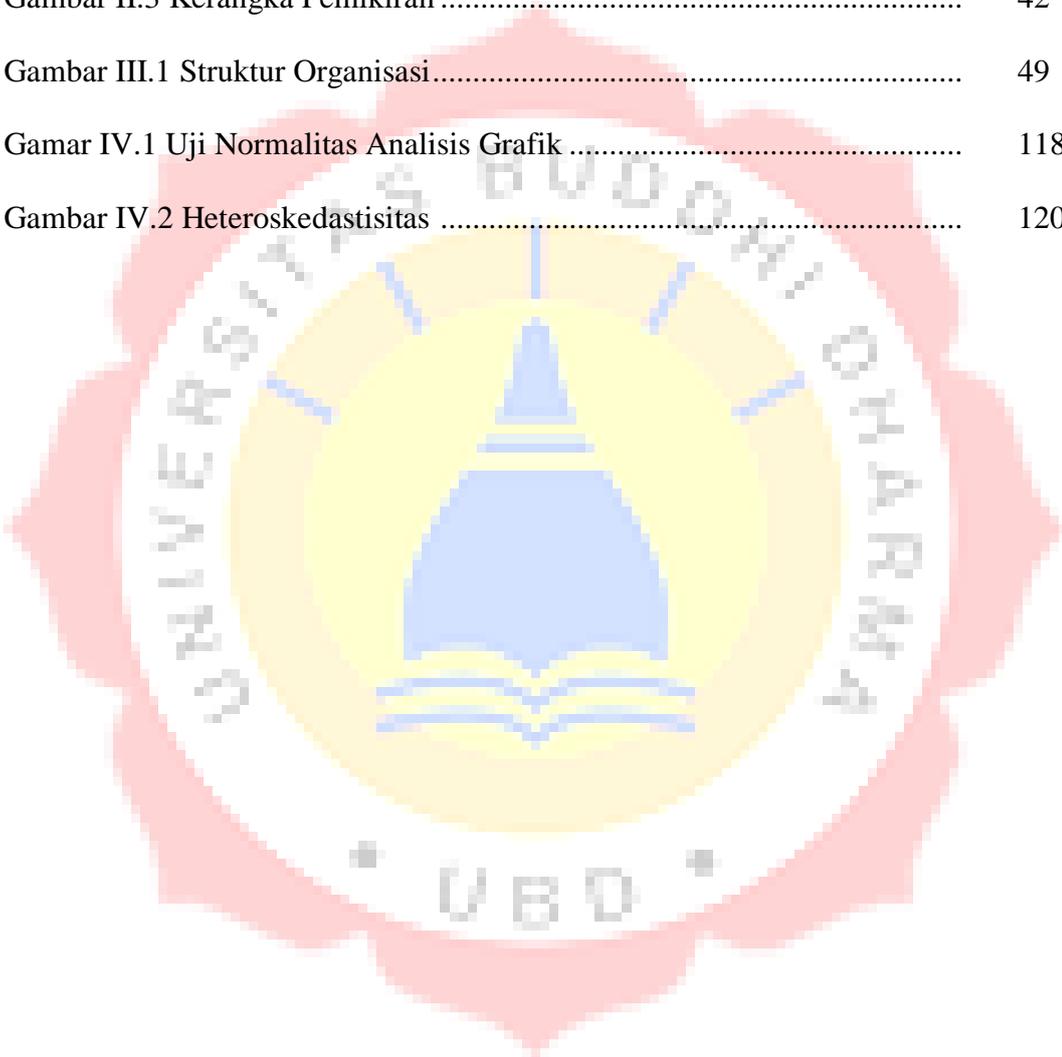
Tabel IV.19 Lembur .....	93
Tabel IV.20 Tidak Pernah datang Terlambat .....	94
Tabel IV.21 Perusahaan Berhak Mendapatkan Kesetiaan Karyawan .....	95
Tabel IV.22 Saya Selalu Dilibatkan Dala Kegiatan Perusahaan .....	96
Tabel IV.23 Bahagia Berada Dalam Perusahaan .....	97
Tabel IV.24 Tanggung Jawab Dalam Pencapaian .....	98
Tabel IV.25 Pekerjaan Yang Tepat Waktu .....	99
Tabel IV.26 Tugas Yang Sesuai Dengan Kemampuan .....	100
Tabel IV.27 Bidang Pekerjaan Yang Sesuai Kemampuan .....	101
Tabel IV.28 Waktu Menyelesaikan Pekerjaan .....	102
Tabel IV.29 Kecepatan Kerja Adalah Cerminan Kinerja Yang Baik .....	103
Tabel IV.30 Datang Tepat Waktu .....	104
Tabel IV.31 Saya Yang Tepat Waktu Dalam Bekerja .....	105
Tabel IV.32 Inisiatif Dalam Bekerja .....	106
Tabel IV.33 Kerjasama Dalam Menyelesaikan Masalah .....	107
Tabel IV.34 <i>Gathering</i> .....	108
Tabel IV.35 <i>Case Proccesing Summary X1</i> .....	109
Tabel IV.36 <i>Reliability Statistics X1</i> .....	110
Tabel IV.37 <i>Item-Total Statistics X1</i> .....	111
Tabel IV.38 <i>Case Proccesing Summary X2</i> .....	111
Tabel IV.39 <i>Reliability Statistics X2</i> .....	113
Tabel IV.40 <i>Item-Total Statistics X2</i> .....	114
Tabel IV.41 <i>Case Proccesing Summary Y</i> .....	115

Tabel IV.42 <i>Reliability Statistics Y</i> .....	116
Tabel IV.43 <i>Item-Total Statistics Y</i> .....	117
Tabel IV.44 Coefficientas Multikolinearitas.....	119
Tabel IV.45 <i>Item Statistics</i> .....	121
Tabel IV.46 Correlation .....	122
Tabel IV.47 Model Summary .....	123
Tabel IV.48 Anova .....	124
Tabel IV.49 Coefficients .....	125



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 <i>Contact Theory</i> .....	17
Gambar II.2 <i>Process Theory</i> .....	18
Gambar II.3 Kerangka Pemikiran .....	42
Gambar III.1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar IV.1 Uji Normalitas Analisis Grafik .....	118
Gambar IV.2 Heteroskedastisitas .....	120



## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1 Kuisisioner	
Lampiran 2 Tabel Deskripsi Kuisisioner	
Lampiran 3 Tabel Frekuensi Komitmen (X1)	
Lampiran 4 Tabel Frekuensi Motivasi (X2)	
Lampiran 5 Tabel Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)	
Lampiran 6 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)	
Lampiran 7 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)	
Lampiran 8 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
Lampiran 9 Tabel Regresi Linear Berganda	
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 11 Tabel T	
Lampiran 12 Tabel F	
Lampiran 13 Tabel R	
Lampiran 14 Tabulasi Data Kuesioner Motivasi	
Lampiran 15 Tabulasi Data Kuesioner Komitmen	
Lampiran 16 Tabulasi Data Kuesioner Kinerja	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu negara dapat diukur maju atau tidak, yaitu salah satunya tercakup dari sisi sumber daya manusianya. Sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan tidak dapat lepas dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting, di antaranya ada beberapa faktor, yaitu faktor modal, faktor material, faktor metode, dan faktor mesin yang digunakan dalam perusahaan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan apakah perusahaan itu berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan tersebut. Untuk mencapai suatu tujuan di dalam suatu perusahaan, maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tanggung jawab serta tugas yang telah perusahaan tetapkan. Kemampuan seorang karyawan tercermin dari bagaimana kinerja ia bekerja didalam suatu perusahaan itu, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dalam setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Contoh sederhana yang banyak kita ketahui adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi tersebut bisa berupa dukungan dari atasan atau sesama pegawai, bisa juga berupa materi dalam bentuk bonus atau *insentif* yang disiapkan oleh pihak perusahaan untuk karyawan yang berprestasi atau karyawan yang dapat mencapai target tersendiri. Dengan adanya motivasi dari atasan atau pun dari sesama karyawan yang tepat, maka karyawan tersebut akan terdorong semangatnya untuk berkerja dengan semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena karyawan tersebut meyakini bahwa dengan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan para anggota organisasi tersebut akan ikut serta masuk didalamnya. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka akan tercipta sebuah komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan.

Kinerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai salah satu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan atau organisasi kepada anggota atau karyawannya untuk mencapai target kerja yang telah diberikan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan.

Pada saat kinerja karyawan menurun, maka akan menimbulkan kerugian pada perusahaan tempat dimana karyawan itu bekerja. Dan pada saat terjadinya peningkatan kinerja yang lebih tinggi dapat membuat terjadinya peningkatan

efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dalam menyelesaikan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Kinerja ini dipengaruhi oleh sebuah komitmen kerja. Organisasi dapat ditentukan oleh komitmen. Dalam komitmen mengandung keyakinan bahwa, keterikatan sebuah hubungan yang baik akan menimbulkan energi untuk memberikan hasil yang terbaik. Oleh karena itu peran sumberdaya manusia sangat penting untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen pada saat ini, bukan lagi sekedar karyawan yang bekerja lama didalam suatu organisasi/perusahaan. Namun yang lebih penting, karyawan mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan mau mengerjakan sesuatu diatas batas yang diwajibkan oleh perusahaan tempat ia bekerja.

Beberapa usaha untuk meningkatkan komitmen dalam berorganisasi, yaitu yang Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedua, semakin tinggi karyawan dalam berkomitmen, maka karyawan tersebut akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh itu, jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang tinggi terhadap suatu organisasi atau perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan pernah meninggalkan organisasi atau perusahaan tersebut.

Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu visibilitas, ketegasan, ketangguhan perilaku dan kemauan pribadi. Pertama visibilitas, untuk mengetahui individu memiliki komitmen pada organisasi adalah melihat seberapa besar dukungannya terhadap organisasi tersebut. Kedua ketegasan, artinya individu tidak dapat menyangkal perilaku yang terjadi. Ketiga ketangguhan perilaku, perilaku ini bersikap permanen yang tidak dapat ditarik kembali apa lagi dibatalkan. Keempat kemauan pribadi, yang artinya bertanggungjawab terhadap tugasnya.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu juga kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi, dan hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi tersebut serta berkeinginan untuk bergabung dalam organisasi yang lain.

Dengan komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan, maka karyawan akan terhindar dari perilaku organisasi yang negatif sebagai contoh membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga setiap perusahaan berharap bahwa karyawannya memiliki komitmen kerja yang tinggi, karena selain terhindar dari perilaku negatif seperti

mangkir, membolos, atau pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan seluruh usahanya atas nama organisasi, dan keinginan pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian disebuah perusahaan yaitu pada PT. Mustika Agung Teknik, berdasarkan informasi yang penulis terima pada saat melakukan penelitian, karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik menyatakan masih adanya keluhan dan permasalahan terhadap motivasi yang diberikan dari atasan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya keluhan berupa kurangnya penghargaan atau *reward* yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas kerja kerasnya selama ini.

Apabila ini terjadi terus menerus tanpa adanya perbaikan dari perusahaan, maka akan menyebabkan semakin menurunnya kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian-uraian mengenai beberapa hal yang melatar belakangi penelitian, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidak adanya **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik”**. Karena selama ini kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik sesungguhnya masih dapat ditingkatkan, namun penulis memilih untuk meneliti mengenai motivasi dan komitmen sebagai faktor penting yang harus diperhatikan oleh PT. Mustika Agung Teknik.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengambil identifikasi masalah yaitu :

1. Motivasi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik.
2. Komitmen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik.
3. Motivasi dan Komitmen yang ada pada PT. Mustika Agung Teknik dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik.

## **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap memperbaiki kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik ?

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilihat dari rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung teknik.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung teknik.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung teknik.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan melakukan pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan.
- Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi perusahaan agar melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja dan motivasi.

##### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor motivasi dan komitmen.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam memberikan motivasi agar karyawan meningkatkan komitmen serta kinerjanya.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambahkan referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya.

**F. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Batasan masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesa.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

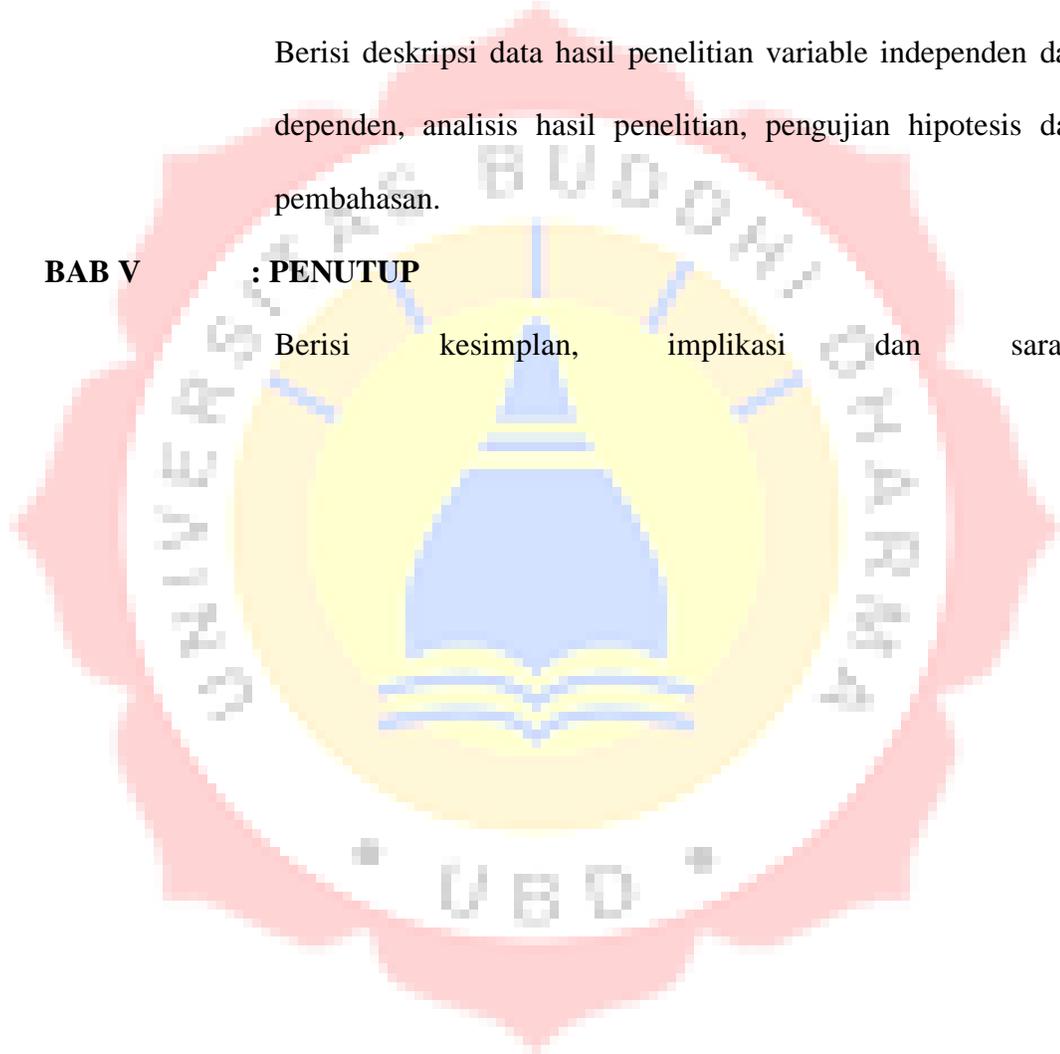
Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, melaksanakan, dan mengelola. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machine, and market*. Supaya unsur-unsur manajemen tersebut lebih berdaya dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan harus bisa mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Menurut (Andri Febriyanto dan Endang Shyta Triana 2015, 4) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan menejerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.

Menurut Stonner dan Freeman seperti yang dikutip oleh Danang Sunyoto (2015,4) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah diterapkan”.

#### 1. Fungsi-Fungsi Manajemen

Terdapat 4 fungsi utama dalam manajemen, yaitu :

a. Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, dan mengembangkan rencana organisasi

b. Fungsi Pengorganisasian

Proses dimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, system dan lingkungan yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam bekerja sama secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi.

c. Fungsi Pengarahan dan Implementasi

Proses ini memastikan semua program dan semua pihak yang telah terencana sebelumnya dalam dijalankan dalam organisasi serta proses memotivasi semua pihak agar menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktif.

d. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan telah terencanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai target yang diharapkan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan,

dan pengendalian. Serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi sebagai salah satu fungsi dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar & Imas Komariyah (2017,

10) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengfokuskan diri untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai / karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2015, 21) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rival Zainal (2015, 8) menyatakan bahwa:

“tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktifitas orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan social.”

### 4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut (Amirullah 2015, 155) yaitu :

#### a. Fungsi pengadaan tenaga kerja

Meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja, mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja sesuai

dengan posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi para tenaga kerja baru.

b. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja

Meliputi pelaksanaan program-program ekoomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja sehingga dapat berkerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

**1. Motivasi**

Menurut (Suparno Eko Widodo 2015,187) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan”

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2017, 133) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala daya upayanya”

Menurut (Veithzal Rivai Zainal 2015, 607) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individual”

Menurut (Colquitt, LePine, dan Wesson 2015, 110), menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan sekumpulan kekuatan energetic yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan”

Menurut pendapat Sophian (2008) yang dikutip oleh I Wayan Bagia (2015, 85) menyatakan bahwa:

“Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil atau tujuan-tujuan tertentu”.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerakan dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

#### a. Teori-Teori Motivasi

Menurut (Veithzal Rival Zainal 2015, 609), motivasi juga memiliki teori-teori yang berkembang, antara lain yaitu:

- **Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)**

1. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untk berpendapat dengan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Penghargaan Diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihargai dan di hormati orang lain.

3. Kepemilikan Sosial

Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

#### 4. Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

#### 5. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan makan, kebutuhan minum.

- **McClelland Theory of Needs**

Teori ini memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

1. Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*)

Kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan

2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otorisasi kerja (*Need for Power*)

Kemampuan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*)

Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

- **Theory X and Theory Y**

Terdapat dua asumsi pandangan manusia yang berbeda, manusia negatif dengan tanda X dan yang Positif dengan tanda Y.

1. Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut:
  - a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja, dan jika ada kesempatan maka ia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
  - b. Semenjak karyawan tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol, bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika bekerja dengan sungguh-sungguh.
  - c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
  - d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.
2. Teori Y (positif) merumuskan asumsi sebagai berikut:
  - a. Karyawan dapan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat

bermain atau beristirahat, dalam artian sebagai berdiskusi atau sekedar teman berbicara.

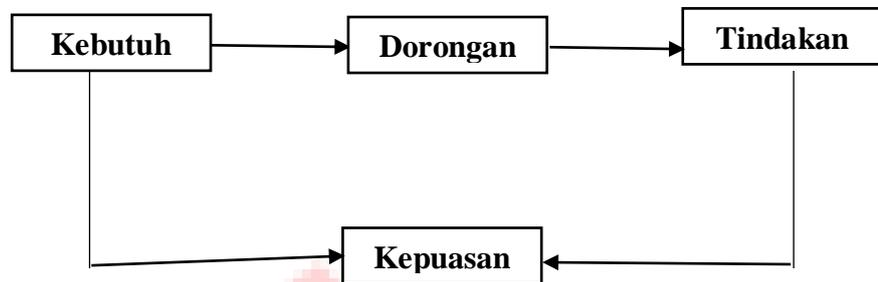
- b. Manusia akan milih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif.

- **Teori ERG**

Teori ini merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow yang di kemukakan oleh Clayton Alderfer. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan yaitu sebagai berikut:

1. *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makanan, minumann, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, dan tunjangan.
2. *Relatedness Needs*, kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
3. *Growth Needs*, kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif. Hal ini berhubungan dengan dengan potensi dan kemampuan.

- **Pola Dasar Pemikiran (*Contact Theory*)**



**Gambar II.1**

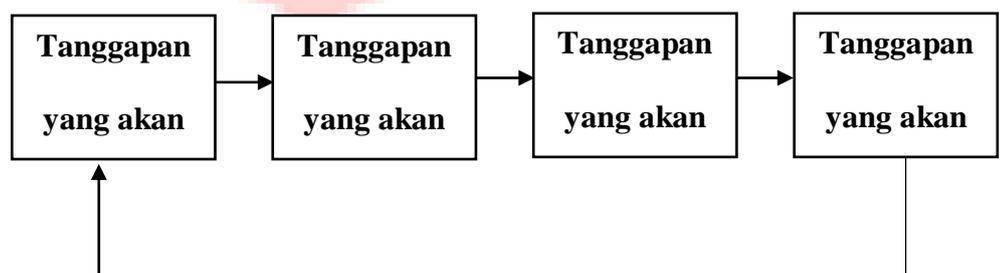
*Contact Theory*

Dilihat dari gambar di atas dapat diketahui bahwa yang diperlukan oleh manajer adalah bagaimana menebak kebutuhan para karyawan dengan cara mengamati perilaku dan memilih cara apa yang akan digunakan agar karyawan mau bertindak sesuai dengan keinginan manajer.

- **Pola Dasar Pemikiran (*Process Theory*)**

*Process Theory* menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi agar menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.

Faktor hambatan yang ada dalam teori ini adalah sebagai berikut:



**Gambar II.2**

### *Process Theory*

#### **b. Metode Motivasi Kerja Karyawan**

Ada dua metode untuk meningkatkan motivasi kerja menurut (Kreitner & Kinicks 2000), yaitu :

##### 1. Metode Langsung

Pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. yang dimaksud dengan pemberian materi berupa bonus, pemberian hadiah pada hari tertentu, misalnya hari raya, hari ulang tahun perusahaan, dan lain sebagainya. Sedangkan pemberian non materi bisa berupa pujian, penghargaan, dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk sertifikat, dan surat-surat lainnya.

##### 2. Metode Tidak Langsung

Metode ini ialah suatu kewajiban perusahaan memberikan kepada karyawannya berupa fasilitas atau sarana dan prasarana, dengan demikian akan mempengaruhi dan mempermudah tugas dari karyawan tersebut. Contohnya bisa berupa ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, alat komunikasi, dan sebagainya.

#### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi bisa dikatakan adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan

untuk melakukan sesuatu, sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan.

Berikut ini adalah beberapa tujuan motivasi, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan prosuktivitas kerja karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
7. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas.

**d. Prinsip-Prinsip Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas maka pegawai akan mudah dimotivasi.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pempimpin harus mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan memberikan otorisasi kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan begitu pegawai akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### 5. Prinsip Memberi Perhatian

Pimpinan memberikan perhatian atas apa yang pegawai inginkan, akan memotivasi pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

#### e. **Membangun Motivasi**

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Berikut adalah beberapa cara untuk dapat membangun motivasi.

##### 1. Menilai Sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Kekuatan dan dorongan manajer yang kuat mempengaruhi sikap motivasional. Apabila kita mengutamakan pekerjaan, maka kita akan termotivasi dan karier akan mendapatkan keuntungan dari keberhasilan. Tetapi keberhasilan bukan hanya sekedar mencapai sasaran tugas, tetapi keberhasilan juga tentang membangun tim yang kreatif dan efisien yang akan berhasil, bahkan meskipun kita tidak berada di tempat.

Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peranan dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pemimpinnya.

## 2. Menjadi Manajer yang Baik

Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik sebagai berikut.

- a. Mempunyai komitmen untuk bekerja.
- b. Melakukan kolaborasi dengan bawahannya.
- c. Mempercayai orang.
- d. Loyal kepada teman sekerja.
- e. Menghindari politik kantor

## 3. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antara manajer dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Beberapa alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman, dan telepon.

Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Berkomunikasi dan berpikir sangat penting untuk manajemen motivasional. Manajer harus mampu menyediakan waktu untuk melakukan komunikasi dengan menegur bawahan.

#### 4. Menciptakan Budaya Untuk Tidak Saling Menyalahkan

Setiap harus harus bisa menerima keagalannya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Kesalahan atau kegagalan tersebut harus diketahui dan kemudian dapat digunakan untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan di masa yang akan datang.

Pelajaran dari sebuah kegagalan adalah sangat berharga, tidak hanya untuk individu yang terlibat, tetapi untuk organisasi yang menaunginya. Hukuman atau memotivasi berdasarkan ketakutan tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

#### 5. Memengkan Kerjasama

Kerjasama adalah komponen dari lingkungan motivasional yang harus diberikan manjer kepada bawahannya dan sebaliknya. Memberikan insentif yang murah dan mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerjasama. Dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan public, memberikan penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

#### 6. Mendorong Inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Untuk itu setiap orang diberikan kesempatan untuk menggunakan inisiatifnya sendiri apabila

diperlukan. Semua bawahan perlu diberi dorongan untuk mencapai target yang realistis.

#### **f. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

##### **a. Faktor Internal**

Faktor yang berasal dari dalam diri individu, yaitu :

##### **1. Persepsi Individu Mengenai Diri Sendiri:**

Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu tergantung pada persepsi dirinya sendiri, karena persepsi pada dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

##### **2. Harga Diri Dalam Prestasi :**

Faktor ini mengarahkan individu untuk berusaha menjadi mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta pendapat, dan dapat mendorong individu untuk berprestasi.

##### **3. Harapan :**

Manusia dimotivasi untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensi secara total. Kebutuhan akan mengarahkan seseorang mencari dan memberikan respon terhadap tekanan yang dialami.

##### **4. Kepuasan Kerja :**

Suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

## **b. Faktor Eksternal**

faktor yang berasal dari luar diri individu, yaitu :

### 1. Jenis dan Sifat Pekerjaan :

Dorongan pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Juga dapat dipengaruhi oleh sejumlah imbalan yang diberikan.

### 2. Kelompok Kerja Dimana Individu Bergabung :

Dapat mendorong perilaku dalam mencapai tujuan perilaku tertentu. Peran kelompok dapat membantu individu untuk mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta hubungan dalam kehidupan sosial.

### 3. Situasi Lingkungan Pada Umumnya :

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dan melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

### 4. Sistem Imbalan yang Diterima

Imbalan merupakan kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi dan dapat mengubah tingkah laku dari satu objek ke objek lain. Perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

## **2. Komitmen**

Komitmen organisasional merupakan rasa untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi dan tetap berusaha

dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan dan kepentingan organisasi.

Menurut (Dr. Muhammad Busro 2018, 75) mengatakan bahwa :

“Komitmen adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama”

Menurut (Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Phil 2017, 431) mengatakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Kursono (dalam Aulia Yuni Rosda) dalam skripsi yang berjudul Analisis Pengaruh Kepercayaan, Komunikasi, Komitmen, dan Penanganan Keluhan Terhadap Loyalitas Nasabah di PT. Bank Negara Indonesia Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru (2015, 23) mengatakan bahwa :

“Komitmen dapat digambarkan sebagai orientasi jangka panjang terhadap hubungan bisnis yang berdasarkan pada keterikatan emosional”.

Menurut (Dr. Muhammad Busro 2018, 72) mengatakan bahwa :

“Komitmen adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energy serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas”.

Menurut (Dr. Harun S,Pd.,M.M., 2018,61) mengatakan bahwa:

“Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang”.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengarahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan.

Komitmen kerja juga merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama. Loyalitas para karyawan terhadap perusahaan inilah yang akan menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Dan dapat dikatakan semakin tinggi komitmen kerja karyawan semakin kuat hubungan emosional mereka terhadap tujuan perusahaan yang akan dicapai, dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen kerja karyawan, semakin rendah pula emosional mereka dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

#### **a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

##### *1. Personal Factors,*

Ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerjaan, antara usia, latar belakang pekerja, sikap

dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Pekerja yang teliti, dan mempunyai pandangan positif cenderung lebih berkomitmen. Sedangkan pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tujuan serta menunjukkan kepedulian terhadap kelompok, juga merupakan tipe pekerja yang lebih terikat kepada keanggotaan.

## 2. *Situation Factors*

### a. *Workpace Value*

Pembagian nilai sangat penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi, maka mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan.

### b. *Subordinate-Supervisor Interpersonal Relationship*

Perilaku supervisor yang terdapat di dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat pengaruh yang baik, menyadari dan menghargai unjuk pekerja yang baik dan tidak melukai orang lain.

### c. *Job Characteristics*

Kepuasan terhadap otonomi, status, dan kepuasan terhadap organisasi adalah yang paling signifikan terhadap komitmen.

*d. Organization Support*

Pekerja akan lebih bersedia memenuhi panggilan di luar tugasnya ketika mereka bekerja di organisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mereka tidak dapat lakukan.

*3. Positional Factors*

*a. Organizational Tenure*

Pekerja yang lebih lama bekerja di suatu perusahaan akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan perusahaan tersebut.

*b. Hierarchical Job Level*

Status ekonomi menjadi predictor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini di karenakan status ekonomi yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif.

## **b. Dampak dari Komitmen**

Dampak komitmen dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi, rendahnya kualitas, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.
2. Ditinjau dari sudut pandang pegawai Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

## **c. Pendekatan Komitmen**

Pendekatan-pendekatan teoritis yang terdapat dalam komitmen, yaitu:

### **1. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)**

Menunjukkan pada permasalahan sikap dan keterlibatan dan sikap loyalitas setiap anggota. Sikap berperan penting dalam suatu keterikatan kepada organisasi.

### **2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)**

Berhubungan dengan proses dimana individu terikat dengan organisasi tertentu.

### **3. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)**

Dalam pendekatan ini komitmen dipandang sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan), keteliban (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

kepentingan perusahaan), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap perusahaan).

#### **d. Dimensi Komitmen**

Konsep ini terdiri dari :

##### **1. Komitmen Afektif**

Komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional pegawai terhadap perusahaan, identifikasi dengan perusahaan, dan keterlibatan pegawai dengan kegiatan perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam perusahaan karena mereka memang memiliki keinginan untuk tetap menjadi pegawai.

##### **2. Komitmen Kontinuan**

Komitmen yang berkaitan dengan kesadaran pegawai bahwa jika meninggalkan perusahaan, maka ia akan mengalami kerugian. Pegawai yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam perusahaan karena mereka memang memiliki kebutuhan untuk tetap menjadi pegawai.

##### **3. Komitmen Normatif**

Komitmen yang menggambarkan keterikatan untuk terus berada dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam perusahaan

karena mereka merasa dirinya harus berada dalam perusahaan tersebut.

### 3. Kinerja Kerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut (Siti Al Fajar & Tri Heru 2015, 136) mengatakan bahwa:

“Kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang mengukur, menilai dan mempengaruhi perilaku dan hasil yang di kaitkan dengan pekerjaan karyawan.”

Menurut (Suparno Eko Widodo 2015, 187) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.”

Menurut Mangkunegara (Ester Faya Kemby, Bernhard Tawel, Mac Donal Walangitan, 2017) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut (Suparyadi 2016, 194) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”

Menurut (Suparyadi 2016, 299) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil dari besar kecilnya kontribusi yang diberikan oleh setiap individu di organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi”

**a. Dimensi Kinerja Kerja**

Menurut (Suparyadi 2015, 213), dimensi itu terdiri dari :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil kerja karyawan yang diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaian dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai, kurang, atau bahkan lebih dari target tersebut.

2. Kualitas

Kualitas merupakan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, jika hasil yang dicapai meningkat maka kinerja karyawan tersebut dianggap baik atau sesuai dengan tujuan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu sejauh mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya untuk memenuhi tenggang waktu yang telah ditetapkan.

#### 4. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan untuk mempercepat pelaksanaan pekerjaan, dan mengatasi hambatan masalah yang timbul.

#### 5. Kerjasama

Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam hubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak luar) dalam melakukan pekerjaan, baik bersifat rumit maupun mudah.

### **b. Prinsip Dasar Kinerja Kerja**

Sebagai prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar mencapai tujuan yang diharapkan, manajemen kinerja bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, dirasakan seperti bermain, adanya rasa kasihan, terdapat consensus dan kerjasama serta terjadinya komunikasi dua arah.

#### 1. Strategis

Dalam artinya manajemen kinerja ini membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen, dan tujuan jangka panjang. Manajemen ini mengintegrasikan berbagai aspek dalam organisasi dari masalah teknis dan teknologis, finansial, sumber

daya manusia, budaya organisasi, mekanisme kerja, kepentingan *stakeholder* dan seterusnya.

## 2. Holistik

Manajemen ini bersikap menyeluruh dengan mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, sejak perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, review, evaluasi, dan perbaikan kinerja.

## 3. Terintegrasi

Manajemen ini adalah sebuah sistem untuk menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan bermanfaat. Hubungan yang saling berkaitan didalamnya merupakan hubungan yang terintegrasi.

## 4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan dirinci menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah, seperti tujuan divisi, department, tim, dan individu.

Individu memberikan kontribusi kepada tim, tim memberikan kontribusi kepada department, department memberikan kontribusi kepada divisi, dan yang terakhir divisi

memberikan kontribusinya kepada organisasi yang menaunginya.

#### 5. Perencanaan

Perencanaan ini berisi pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mrncapai tujuan, mengembangkan perencanaan secara komprehensif untuk mengintregrasikan dan mengordinasikan aktivitas. Perencanaan juga menentukan waktu untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

#### 6. Umpan Balik

Umpan balik dapat digunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

#### 7. Pengukuran

Pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, apakah dapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir diperkirakan dapat dicapai.

#### 8. Perbaikan Kinerja

Perbaikan harus dilakukan walaupun indivisu, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kinerja yang diharapkan, karena organisasi, tim maupun individu di masa

depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Perbaikan ini meliputi perumusan tujuan dan sasaran, proses perencanaan kinerja, proses pelaksanaan kinerja, *coaching* dan *mentoring* sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, pengukuran kinerja dan dalam melakukan evaluasi kinerja.

#### 9. Berkelanjutan

Manajemen kinerja ini bersifat terus menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi lebih baik lagi.

#### 10. Menciptakan Budaya

Budaya adalah kegiatan sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

#### 11. Pengembangan

Organisasi yang cerdas dan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

#### 12. Kejujuran

Kejujuran mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Begitu pula dengan manajer yang harus menceritakan kebenaran dalam

hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan tidak disukai, tentang apa yang mereka kerjakan, apa apresiasi terhadap pekerjaan, visi yang diberikan kepada mereka, persepsi dan pertimbangan tentang hambatan terhadap keberhasilan dan saran lainnya.

#### 13. Pelayanan

Aspek yang membuat bingung dari pelayanan adalah setiap apa yang diberikan oleh manajer kepada pekerja mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan mereka. Memberitahukan orang tentang apa yang tidak mau mereka dengar akan membuat mereka tidak bahagia. Walaupun mungkin terjadi banyak kesalahan, tetapi perlu memperbaiki keterampilan, kompetensi, dan kemampuan dalam membantu orang lain.

#### 14. Tanggung Jawab

Dengan menerima dan memahami tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan untuk mencapai tujuan, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaiki setiap terjadinya kesalahan.

#### 15. Konsesus dan Kerja Sama

Bawahan menyadari dan bertanggung jawab atas kontrak kinerja yang sudah disetujui sebagai standar kinerja. Bagi atasan,

kontrak kesepakatan merupakan jaminan akan tercapainya kinerja organisasi.

#### 16. Komunikasi Dua Arah

Dengan adanya komunikasi dua arah bawahan lebih memahami apa yang diinginkan atasan. Sebaliknya atasan lebih memahami apa yang diinginkan bawahannya. Dengan demikian dapat dihindari terjadinya salah paham antara kedua belah pihak. Dengan adanya komunikasi dua arah ini juga akan menimbulkan perasaan saling percaya dan dipercaya dan berdampak pada peningkatan perasaan terhadap tanggung jawab.

#### 17. Berbagi Harapan

Individu dan tim dapat mengkomunikasikan harapan mereka tentang apa dan bagaimana mereka harus mengelola apa yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan agar tercapainya tujuan dalam organisasi.

#### 18. Mengelola Perilaku

Komunikasi yang baik memungkinkan dan memperkuat hubungan kerja yang baik.

#### 19. Bermain

Maksud dari bermain dalam manajemen kinerja ini adalah orang akan mendapatkan kepuasan dari apa yang mereka kerjakan.

Apabila tidak menerapkan prinsip bermain, bekerja akan terasa menjadi lebih berat.

#### 20. Rasa Kasihan

Rasa kasihan sama dengan empati. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan dibelakang mereka dan mulai dengan sesuatu yang baru.

### B. Penelitian Terdahulu\*

**Tabel II.1**

**Penelitian Terdahulu**

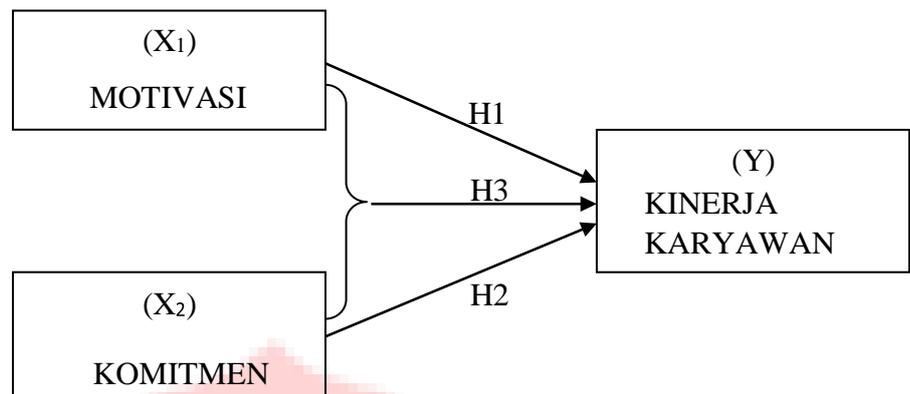
No	Peneliti	Judul	Motivasi (X1)	Komitmen (X2)	Kinerja Kerja (Y)	Hasil

1	Agung Prihantoro (2012)	Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen	√	√	√	Pada jurnal ini dikatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
						Pada jurnal ini dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Edy Sujana (2012)	Pengaruh Kompetensi , Motivasi, Kesesuain Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten	√	√	√	Pada jurnal ini dikatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
						Pada jurnal ini dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap

						kinerja karyawan
3	Eva Kris Diana Devi (2009)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening	√	√	√	<p>Pada jurnal ini dikatakan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Pada jurnal ini dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diteliti berisikan variable motivasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan kinerja kerja ( $Y$ ). Berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan.



**Gambar II.3**

**Kerangka Pemikiran**

**D. Perumusan Hipotesa**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas, maka terdapat tiga variable yang digunakan oleh peneliti, yaitu variable motivasi ( $X_1$ ), variable komitmen ( $X_2$ ), dan variable kinerja kerja ( $Y$ ). Maka dari itu hipotesis yang dapat disimpulkan oleh peneliti ini adalah:

**1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karena meyakini bahwa keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuan dan berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan para karyawan akan tercakup juga.

Dengan motivasi yang tinggi dari atasan atau sesama karyawan, maka para karyawan akan bekerja dengan giat. Apabila dorongan seseorang untuk berkinerja tinggi maka kinerja yang dicapai oleh orang tersebut akan tinggi pula.

Hal ini didukung dengan penelitian Agung Prihantoro (2012), Edy Sujana (2012), dan Eva Kris Diana Devi (2009), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis I : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik.

## **2. Pengaruh Komitmen ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Komitmen merupakan kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi diri dengan keterlibatannya dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dalam perusahaan tidak akan mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Cara lain untuk melihat jika seorang karyawan memiliki komitmen komitmen terhadap perusahaan ialah dengan melihat dukungannya kepada perusahaan. Selain itu sikap yang afeksi, loyalitas dan penuh kehangatan

merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara perusahaan dengan karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian Agung Prihantoro (2012), Edy Sujana (2012), dan Eva Kris Diana Devi (2009), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis II : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik.

### **3. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan aspek motivasi dan komitmen, motivasi dan komitmen dapat berpengaruh sangat baik dalam perubahan kinerja karyawan, dimana atasan dapat memberikan dorongan yang kuat agar para karyawan menjadi bersemangat dalam berkerja. Dan dengan adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan maka karyawan tersebut akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya dengan senang hati dan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut.

Hal ini didukung dengan penelitian Agung Prihantoro (2012), Edy Sujana (2012), dan Eva Kris Diana Devi (2009), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis III : Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mustika Agung Teknik.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja yaitu menggunakan metode deskriptif. Yang dijelaskan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan manapun dibandingkan dengan variabel lain. Metode ini digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fenomena yang akan diteliti.

#### **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian sendiri memiliki definisi yaitu pokok permasalahan yang akan diteliti agar bisa mendapatkan data secara lebih baik. Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Mustika Agung Teknik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Agung Teknik. Dengan metode ini peneliti akan lebih memahami dan dapat dengan mudah mengungkapkan masalah yang diteliti.

## **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Pada tahun 1993 PT. Mustika Agung Teknik membuka sebuah pabrik kecil yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran No. 2 Gatot Subroto Km. 5. Kemudian dengan berjalannya waktu PT. Mustika Agung Teknik mengembangkan pabrik kecilnya menjadi seluas 5.000 M<sup>2</sup>. PT. Mustika Agung Teknik bergerak dibidang spesialis merancang, membuat dan memasang sistem konveyer.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan perancang dan pembuat serta pemasang system konveyer terbaik di Indonesia yang menyediakan bahan dan mesin berkualitas bagi para konsumen.

### **b. Misi Perusahaan**

Menjaga kualitas produk yang dihasilkan serta mengembangkan dan membangun sumber daya manusia yang professional didalam bidangnya, memberikan pelayanan, mutu, dan kepuasan pelayanan terhadap customer.

### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang terdiri dari berbagai posisi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang juga mempunyai peran, hak, dan kewajibannya masing-masing. Pembentukan suatu struktur organisasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, hal ini disebabkan karena dapat memperlancar kinerja perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Organisasi yang baik memungkinkan kerjasama yang baik antara masing-masing karyawan, antara pemimpin dan karyawan, serta pihak luar dalam melaksanakan aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Di samping itu dengan organisasi yang baik akan diperoleh ketentuan yang jelas dan terperinci mengenai semua kegiatan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan kesimpangsiuran dalam melaksanakan kegiatan usaha untuk mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya.

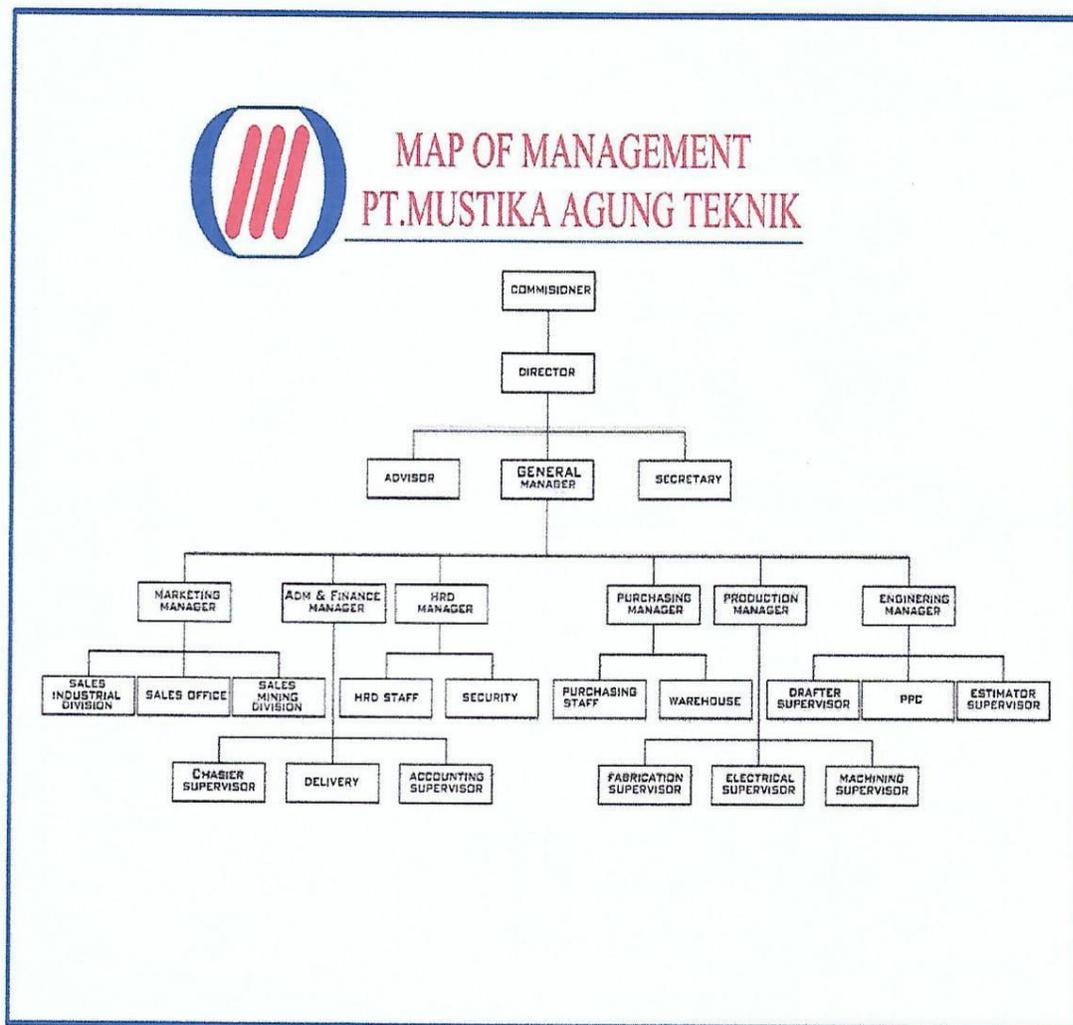
Dengan adanya susunan organisasi yang baik, maka struktur organisasi merupakan salah satu unsur administrasi yang memungkinkan proses penyelenggaraan dalam usaha kerjasama sekelompok orang yang terkait hubungan formail, sehingga dapat berjalan dengan tertib dan terarah,

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Begitu pula dengan PT. Mustika Agung Teknik yang mempunyai struktur organisasi untuk membantu proses kerjasama yang baik antar



karyawan, berikut ini adalah struktur organisasi pada PT. Mustika Agung Teknik.



Gambar III.1

Struktur Organisasi PT. Mustika Agung Teknik


 PT. MUSTIKA AGUNG TEKNIK  
 TANGERANG  
*(Handwritten signature: Eli Susanto)*

#### 4. Tugas dan Wewenang

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing bagian yang ada pada gambar diatas, antara lain :

##### 1. Commisioner

Tugas utama dari Commisioner adalah memimpin perusahaan, berikut uraian tugasnya :

- a. Memerintah dengan menetapkan kebijakan-kebijakan dan tujuan tujuan luas dari perusahaan.
- b. Memilih, mengangkat, mendukung, dan menilai dewan eksekutif .
- c. Mengesahkan anggaran.
- d. Bertanggung jawab atas kinerja kepada pemegang saham.
- e. Menentukan gaji.

##### 2. Direktur

Tugas utama dari director adalah mengatur kinerja karyawan, berikut uraian tugasnya :

- a. Memilih, menetapkan dan mengawasi tugas dan kinerja kepala bagian.
- b. Menerima laporan penjualan.
- c. Menerima dan menentukan rancangan desain produk yang akan diluncurkan.

### 3. Advisor

Tugas utama dari advisor adalah memberikan nasihat atas masalah yang terjadi pada perusahaan, berikut uraian tugasnya :

- a. Memberikan nasihat tentang masalah yang ada pada perusahaan.
- b. Mencari jalan keluar atas masalah yang terjadi.
- c. Meminimalisir terjadinya masalah.

### 4. General Manager

Tugas utama general manager adalah bertanggung jawab untuk mengambil keputusan dan tanggung jawab, berikut uraian tugasnya :

- a. Menetapkan kebijakan dengan menentukan rencana serta tujuan perusahaan.
- b. Mengawasi setiap kegiatan yang dilaksanakan di dalam perusahaan.
- c. Menjadi perantara dalam berkomunikasi antara pimpinan dengan staff.

### 5. Secretary

Tugas utama secretary adalah memberikan bantuan administrasi pada manajemen level atas dengan membuat laporan mengenai laporan dan permintaan informasi, berikut uraian tugasnya :

- a. Membaca dan menganalisis memo dan laporan.
- b. Membuat pengaturan perjalanan untuk eksekutif.

- c. Melakukan penelitian, pengumpulan data dan menyiapkan materi dan makalah untuk presentasi oleh eksekutif.
- d. Mengajukan dan mengambil dokumen, catatan, dan laporan.
- e. Membuka, menyortir, surat masuk termasuk email atau fax.
- f. Menyiapkan jawaban dan tanggapan untuk pertanyaan.
- g. Menyambut pengunjung dan menentukan izin untuk bertemu eksekutif.

#### 6. Marketing Manager

Tugas utama marketing manager yaitu :

- a. Memimpin seluruh jajaran departemen marketing.
- b. Merumuskan target penjualan.
- c. Menanggapi keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
- d. Mencipkan komunikasi, dan kerjasama yang baik dengan konsumen.
- e. Merumuskan standar harga jual.

#### 7. Adm & Finance Manager

Tugas utama adm & finance manager adalah bertanggung jawab pada penyusunan anggaran, pembukuan dan laporan keuangan, berikut uraian tugasnya :

- a. Membuat perencanaan keuangan.

- b. Menyusun laporan keuangan.
- c. Mengelola uang kas, mulai dari membuka rekening, menentukan setoran, mengatur kas.
- d. Mengurus surat berharga.

#### 8. HRD Manager

Tugas hrd manager adalah menyeleksi sumber daya manusia yang berkualitas, berikut uraian tugasnya :

- a. Mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Menyusun tugas untuk karyawan.
- c. Merekrut karyawan baru.
- d. Membuat laporan kehadiran.
- e. Memastikan kontrak pada karyawan kontrak.

#### 9. Purchasing Manager

Berikut adalah uraian tugasnya :

- a. Menyusun pesanan pembelian dan daftar permintaan untuk memesan barang, bahan dan persediaan.
- b. Melakukan pembelian terhadap kebutuhan dalam perkantoran.
- c. Memilih supplier yang berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi.
- d. Menerima laporan stock barang dari staf purchasing.

#### 10. Production Manager

Berikut uraian tugasnya :

- a. Melakukan perancangan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- b. Melakukan standar control produksi.
- c. Menerima laporan produksi dari staff produksi.

#### 11. Engineering Manager

Berikut adalah uraian tugasnya :

- a. Membantu menyelesaikan permasalahan teknik.
- b. Mencegah kerugian suatu proyek.
- c. Membantu menentukan target, program kerja, dan anggaran.
- d. Menyiapkan personil teknis yang diperbantukan dalam suatu proyek.

#### 12. Sales Industrial Division

Berikut uraian tugasnya :

- a. Membuka pasar baru.
- b. Melakukan pengenalan produk.
- c. Menjual produk dan mencapai target penjualan.
- d. Menjaga hubungan baik dengan konsumen.

#### 13. Sales Office

Berikut uraian tugasnya :

- a. Menangani permintaan konsumen.
- b. Menentukan target penjualan.
- c. Membuat laporan penjualan produk.
- d. Mendukung perwakilan penjualan saat berada dilapangan.
- e. Mengatur janji temu dengan konsumen dan menyediakan informasi produk yang dibutuhkan oleh perwakilan untuk pertemuan.
- f. Mempertahankan hubungan baik dengan konsumen.

#### 14. Sales Mining Division

Berikut uraian tugasnya :

- a. Melakukan studi kelayakan produk.
- b. Melakukan follow up dan negosiasi terhadap konsumen.
- c. Membuat laporan dan evaluasi terhadap hasil follow up.

#### 15. HRD Staff

Berikut uraian tugasnya :

- a. Bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- b. Mengurus asuransi untuk para karyawan.
- c. Mengarsipkan dokumen perusahaan.
- d. Membuat kontrak kerja untuk pegawai dan memperbaruinya.
- e. Melakukan evaluasi kerja terhadap kinerja kerja.

## 16. Security

Berikut uraian tugasnya :

- a. Menjaga keamanan di tempat kerja.
- b. Membuat laporan atau catatan setiap kegiatan.
- c. Mencatat setiap tamu baru yang datang ke perusahaan.
- d. Membuat lalu lintas kendaraan di perusahaan dengan baik dan mengarahkan kendaraan yang parkir dengan benar dan sesuai dengan tempat yang telah ditetapkan.
- e. Mengintrogasi dan melakukan penyelidikan terhadap hal-hal yang mengganggu keamanan di lingkungan perusahaan.

## 17. Purchasing Staff

Berikut uraian tugasnya :

- a. Mencari dan menganalisis calon supplier.
- b. Melakukan negosiasi harga dengan supplier.
- c. Membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang.

## 18. Warehouse

berikut uraian tugasnya :

- a. Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan.
- b. Melengkapai pengiriman dan pemnyimpanan barang.

- c. Menyiapkan barang yang akan dikirim kepada konsumen.
- d. Membuat catatan administrasi persediaan barang.
- e. Melakukan koordinasi dengan sales dan admin.

#### 19. Drafter Supervisor

Berikut uraian tugasnya :

- a. Membuat design gambar untuk produk yang akan dipasarkan.
- b. Menyesuaikan design dengan kondisi nyata lapangan.
- c. Mencari tahu material yang akan dipakai.

#### 20. PPC

Berikut uraian tugasnya :

- a. Menyediakan pemesanan dari bagian marketing.
- b. Memenuhi permintaan dari marketing.
- c. Melakukan monitoring pada proses produksi.
- d. Menjaga keseimbangan penggunaan mesin.
- e. Berkomunikasi dengan bagian marketing untuk memastikan penyelesaian masalah produksi.

#### 21. Estimator Supervisor

Berikut uraian tugasnya :

- a. Menganalisi pekerjaan.
- b. Menganalisis kapasitas mesin.

- c. Menetapkan spesifikasi pekerjaan.

## 22. Chasier Supervisor

Berikut uraian tugasnya :

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- b. Mencatat semua transaksi penjualan dan pembelian.
- c. Mencatat kas fisik dan melaporkan pada atasan.

## 23. Delivery

Berikut uraian tugasnya :

- a. Bertanggung jawab atas pengiriman barang kepada konsumen.
- b. Merencanakan dan mengatur jadwal pengiriman.
- c. Memerintahkan proses muat barang ke kendaraan angkut.
- d. Memastikan bukti serah terima barang.

## 24. Accounting Supervisor

Berikut tugasnya :

- a. Membuat pembukuan keuangan kantor.
- b. Melakukan posting jurnal operasional.
- c. Membuat laporan keuangan.
- d. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.
- e. Rekonsiliasi dan penyesuaian data.

## 25. Fabrication Supervisor

Berikut tugasnya :

- a. Mengontrol material yang masuk.
- b. Mengawasi waktu dan proses produksi.
- c. Memastikan hasil pekerjaan sudah sesuai dengan permintaan.

## 26. Electrical Supervisor

Berikut tugasnya :

- a. Mempersiapkan dan ulas studi tentang design dan dokumen serta material dan spesifikasi peralatan.
- b. Menjaga kelancaran proses produksi.
- c. Melakukan cek mesin secara berkala.

## 27. Machining Supervisor

Berikut tugasnya :

- a. Menggunakan bahan baku dengan baik dan sesuai kebutuhan.
- b. Menjaga dan merawat mesin.
- c. Membuat produk sesuai dengan design.
- d. Menjaga kebersihan dan kenyamanan di tempat produksi.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data adalah data yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, informasi, serta data berupa dokumen. Agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data, maka mengetahui sumber data sangat diperlukan. Ada dua jenis sumber data yang digunakan peneliti, yaitu :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok focus, dan panel atau juga data hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber dalam penelitian. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Mustika Agung Teknik.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini. Atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau data yang diperoleh akan membantu dan mengkaji secara kritis penelitian tersebut. Untuk memperoleh data ini peneliti mengambil sejumlah buku-buku,

website, dan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

#### **D. Populasi dan Sample**

Menurut (Sugiyono 2017, 149) mengatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Mustika Agung Teknik. Dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian, sehingga peneliti memerlukan sample.

Menurut (Sugiyono 2017, 81) mengatakan bahwa :

“Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk menghitung jumlah sampe di dalam suatu populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

$n$  : Sample

$N$  : Populasi

$e$  : Taraf kesalahan atau nilai kritis

Menurut Roscoe yang dikutip oleh (Sugiyono 2017, 74), memberikan saran-saran tentang ukuran sample, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran sampe yang layak untuk penelitian adalah antara 30 sampe 150.
2. Bila sampe dibagi kedalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-pegawai swasta dan lain-lain), maka jumlah sampe setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 3 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 3 = 30$
4. Ukuran penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok *control*, maka jumlah sampe masing masing antara 10 s/d 20 anggota.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti memilih beberapa teknik pengumpulan data, yaitu dengan cara :

1. Observasi

Peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan survey terhadap tempat yang akan diteliti, tempat itu terdapat pada PT. Mustika Agung Teknik.

## 2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Cara penyebaran kuisisioner ini adalah dengan cara menyebarkan kuisisioner yang telah diprint dan memberikannya kepada responden yang bekerja di PT. Mustika Agung Teknik untuk kemudian diisi. Untuk mengisi kuisisioner ini terdapat dua bagian, bagian pertama dari kuisisioner tersebut adalah data pribadi dari responden, sedangkan bagian kedua dari kuisisioner tersebut berisi tentang pertanyaan-pertanyaan yang meliputi variabel yang akan peneliti kembangkan dalam penelitian ini.

**Tabel III.1**

Indikator Jawaban	Keterangan	Nilai Indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	(1)
TS	Tidak Setuju	(2)
KS	Kurang Setuju	(3)
S	Setuju	(4)

<b>Skal</b>	SS	Sangat Setuju	(5)
-------------	----	---------------	-----

a

### Likert

#### 3. *Interview (Wawancara)*

Interview yaitu proses memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dengan cara bertatap muka dan menanyakan langsung kepada responden atau narasumber dengan beberapa pertanyaan yang wajib di jawab oleh responden atau narasumber yang berhubungan langsung dengan variable yang diteliti oleh peneliti.

#### 4. Studi Kepustakaan

Dalam studi kepustakaan peneliti mengumpulkan data dan mempelajari teori dan informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Maka dari itu bahan yang digunakan nantinya sebagai bahan perbandingan dan akan menjadi referensi bagi peneliti. Sumber yang digunakan dalam studi kepustakaan adalah berupa jurnal, buku dan bahan bacaan yang relevan.

#### 5. Riset Internet (*Online Riset*)

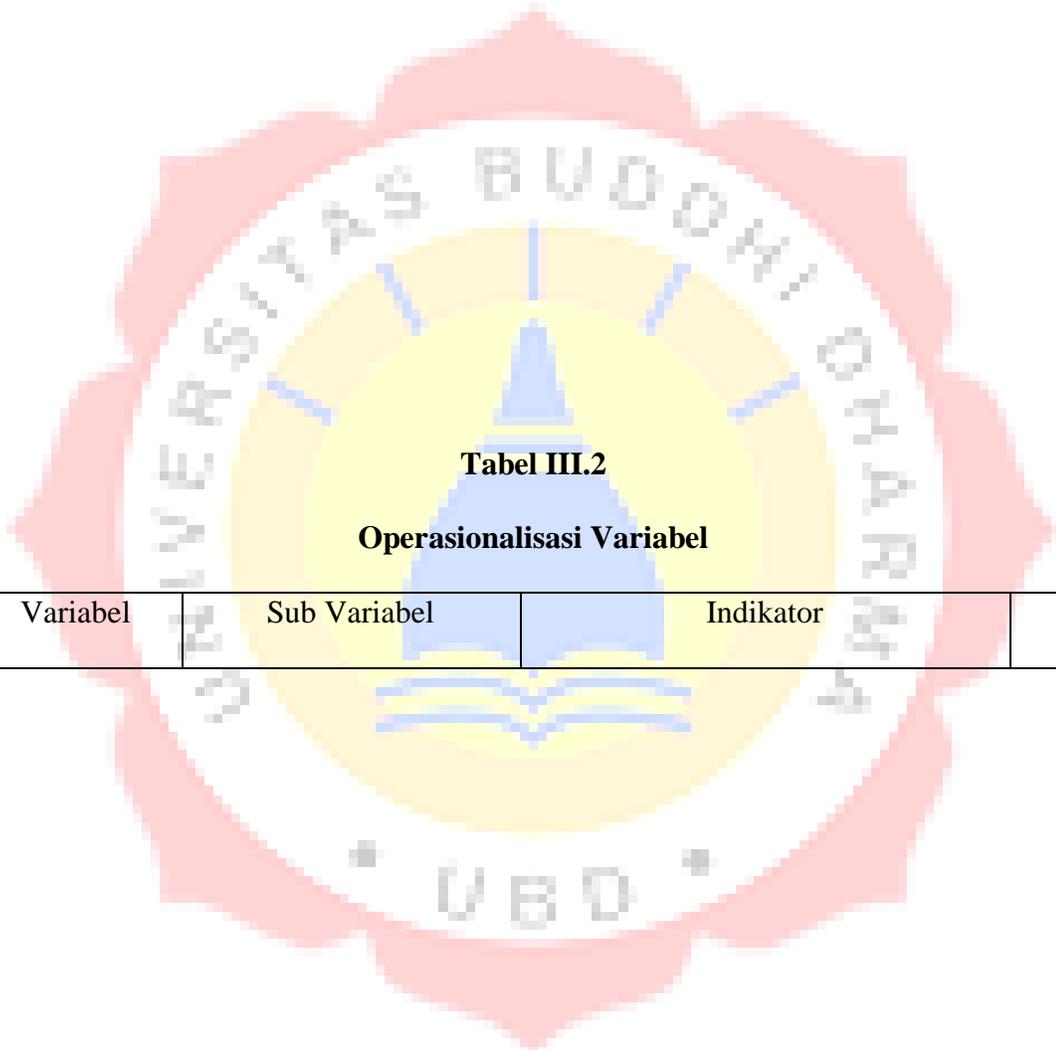
Pada riset ini peneliti melakukan penelitian yang berasal dari situs-situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### 6. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi ini berupa teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan penelitian tersebut. Sumber yang digunakan peneliti dalam studi dokumentasi ini berupa jurnal-jurnal dan juga buku-buku yang peneliti butuhkan.

#### **F. Operasional Variabel Penelitian**

Pengertian dari operasional variabel penelitian sendiri adalah definisi dari variabel tersebut, baik secara operasional, praktik, dan juga nyata dalam ruang lingkup obyek penelitian yang akan diteliti. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Terdapat dua jenis variabel yaitu variabel bebas yang berarti variabel yang akan mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah motivasi dan komitmen. Dan variabel terikat adalah variabel yang tidak menimbulkan perubahan terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.



**Tabel III.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
----------	--------------	-----------	-------

Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prinsip Motivasi</li> <li>2. Motivasi langsung</li> <li>3. Motivasi tidak langsung</li> <li>4. Faktor motivasi internal</li> <li>5. Faktor motivasi eksternal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian perhatian dari atasan.</li> <li>2. Pengakuan andil bawahan.</li> <li>3. Pemberian penghargaan.</li> <li>4. Pemenuhan kebutuhan hidup</li> <li>5. Fasilitas kerja</li> <li>6. Kepuasan Kerja</li> <li>7. Presepsi individu mengenai diri sendiri</li> <li>8. Rekan Kerja</li> <li>9. Imbalan</li> <li>10. Situasi lingkungan</li> </ol>	Ordinal
<p>Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia : Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariah (2017)</p>			
Komitmen (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor yang mempengaruhi komitmen</li> <li>2. Dampak Komitmen</li> <li>3. Pendekatan komitmen</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal Faktor</li> <li>2. Situation faktor</li> <li>3. Perilaku supervisor</li> <li>4. Komitmen organisasi</li> <li>5. Komitmen pegawai</li> <li>6. Pendekatan sikap</li> <li>7. Pendekatan perilaku</li> </ol>	Ordinal

	4. Dimensi komitmen	8. Komitmen afektif 9. Komitmen kontinuan 10. Komitmen normative	
<p>Sumber : Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi : Dr. Harun S, pd., M.M., (2018)</p> <p>Sumber : Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia : Dr. Muhammad Burso (2018)</p>			
Kinerja Karyawan (Y)	<p>1. Dimensi Kinerja</p> <p>2. Prinsip Dasar Kinerja</p>	<p>1. Ketepatan Waktu</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Kualitas</p> <p>4. Kreatifitas</p> <p>5. Ketepatan waktu</p> <p>6. Pekerjaan selesai tepat waktu</p> <p>7. Strategi</p> <p>8. Pengukuran</p> <p>9. Kerjasama</p> <p>10. Pengembangan</p>	Ordinal
<p>Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia : Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariah (2017)</p>			

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah data yang sudah terkumpul melalui kuisioner yang kemudian akan di analisis menggunakan program SPSS. Yang artinya alat ukur untuk mendapatkan data.

### 1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya. Sedangkan jika alat tersebut menghasilkan data yang tidak relevan, maka alat ukur tersebut memiliki validitas yang rendah. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS. Menurut (Widiyanto 2010, 34) rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah :

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2) (N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$ = koefesiensi korelasi X dan Y

N= jumlah Responden

X= skor tiap item

Y= skor total

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Uji ini untuk melihat bahwa tidak ada kesalahan, sehingga dapat digunakan dengan benar karena kuisisioner yang telah dibuat akan lebih akurat. Uji ini dapat dilakukan dengan aplikasi SPSS dengan melihat *coefisien cronbach alpha* pada program, menurut (Wiratama Sujarweni 2015,110) nilai *cronbach alpha* terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuisisioner akan dinyatakan *reliable*. Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

keterangan :

$r_{11}$  = Reabilitas Instrumen

$k$  = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah Varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu buah variabel bebas terhadap satu buah variabel terikat. Rumus yang terkait dalam regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

X1= Komitmen

X2= Motivasi

a= Nilai konstan

b1b2= Koefisien arah regresi

#### a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Rumus yang digunakan adalah :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

Dengan kesimpulan :

$R = 0$  : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

$R = 1$  : Hubungan kuat atau positif

$R = -1$  : Hubungan lemah atau negatif

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan cara melihat penyebaran pada data sumber di grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

1.  $\text{Sig} > 0,05$  = residual menyebar normal.
2.  $\text{Sig} < 0,05$  = residual menyebar tidak normal.

##### b. Uji Multikolinearitas

Pada model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebasnya. Cara untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinearitas dengan melihat nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Kriteria terjadi atau tidak heteroskedastisitas dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik- titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **5. Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian. Sedangkan secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini diuji melalui tahap-tahap pengujian hipotesis. Tahap-tahap itu terdiri dari :

### a. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Bila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka  $H_0$  ditolak. Namun sebaliknya, bila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka  $H_0$  diterima. Apabila uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila:

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Sedangkan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### b. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima dan variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh semua variabel dependen apabila F hitung lebih besar dari F tabel. Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel maka hipotesis tidak

dapat diterima atau ditolak dan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditentukan apabila :

- Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

