

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI TANI SUMATERA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**NUR HALIZA**  
**NPM. 1705160043**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari selasa, tanggal 12 Oktober 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

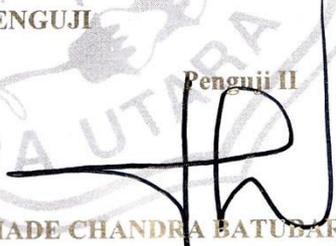
Nama : NURHALIZA  
N P M : 1705160043  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SARI TANI SUMATERA SEI RAMPAH  
Dinyatakan : (B<sup>+</sup>) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

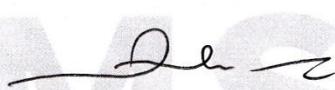
Penguji I

  
(HANIFAH JASIN, S.E.,M.Si)

Penguji II

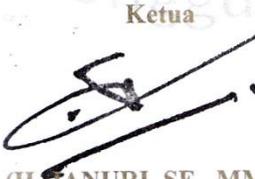
  
(HADE CHANDRA BATUBARA, S.E.,M.M)

**Pembimbing**

  
(Drs.MHD.ELFI AZHAR, S.E.,M.Si)

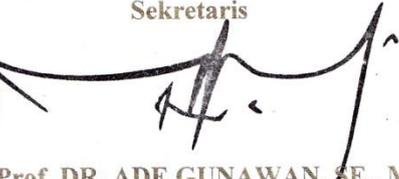
**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

Sekretaris



  
Prof. DR. ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NUR HALIZA  
NPM : 1705160043  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. SARI TANI SUMATERA SEI  
RAMPAH

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(S. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nur Haliza  
NPM : 1705160043  
Program Studi : Manajemen  
Konentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera Sei Rampah

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ok	28/8/21	
Bab 2	perbaiki lagi kutipan	30/8/21	
Bab 3	perbaiki analisis data	6/9/21	
Bab 4	ok	12/9/21	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

ace  
21/9/21  
Medan, September 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURHALIZA  
NPM : 1705160043  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINEJA KARYAWAN PT.SARI TANI SUMATERA SEI RAMPAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

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

Medan, 19 oktober 2021

Yang membuat pernyataan



NURHALIZA

**ABSTRAK**  
**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI TANI SUMATERA**

**Nur Haliza**  
**Program Studi Manajemen**  
**Email: [nurhaliza@gmail.com](mailto:nurhaliza@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistical Program And Service Solution*(SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software *SPSS* versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

**Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SARI TANI SUMATRA**

*Nur Haliza*

*Study Program Management*

*Email: [nurhaliza@gmail.com](mailto:nurhaliza@gmail.com)*

*The purpose of this study was to determine the relationship of motivation, job satisfaction and organizational commitment to the performance of employees of PT. Sari Tani Sumatra. This research approach uses an associative approach. Associative research is research that uses two or more variables in order to fulfill the influence or influence between one variable and another. The population in this study were permanent employees of PT. Sari Tani Sumatra, totaling 42 people. The sampling technique used was the saturated sample technique, namely all employees at PT. Sari Tani Sumatra, totaling 42 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire/questionnaire. The statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). This research data processing using SPSS software version 16.0. The results showed that there was an influence of motivation on the performance of employees of PT. Sari Tani Sumatra. There is an effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Sari Tani Sumatra. There is an effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Sari Tani Sumatra. There is an influence of motivation, job satisfaction, organizational commitment on the performance of employees of PT. Sari Tani Sumatra.*

***Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance***

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja KaryawanPT. Sari Tani Sumatera”** yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Muslim Ucok, Ibunda tercinta Aida Safni yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, Dr, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. M. Elfi Azhar, M.Si.selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi skripsi ini.
10. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat berterimakasih apabila diantara pembaca ada yang memberikan saran atau kritik yang membangun guna memperluas wawasan penulis sebagai proses pembelajaran diri.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, September 2021

Penulis

**Nur Haliza**  
**1705160043**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
1.4. Tujuan dan Manfaat penelitian .....	6
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
2.1. Uraian Teoritis .....	7
2.1.1. Kinerja.....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3. Indikator Kinerja .....	9
2.1.2. Motivasi .....	10
2.1.2.1. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi ..	11
2.1.2.3. Tujuan Motivasi .....	11
2.1.2.4. Indikator Motivasi.....	12
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3.1. Teori Kepuasan Kerja .....	12
2.1.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	17
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	17
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	17

2.1.4.2. Dimensi Komitmen Organisasi.....	18
2.1.4.3. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	19
2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.2. Kerangka Berpikir .....	22
2.3. Hipotesis .....	25
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	26
3.2. Definisi Operasional .....	26
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.4. Populasi dan Sampel.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.7. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.2. Pembahasan .....	58
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran .....	65
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1. Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2. Indikator Motivasi.....	35
Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	36
Tabel 3.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 3.5. Waktu Penelitian .....	37
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert .....	48
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y) .....	49
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	51
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	51
Tabel 4.8. Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) .....	51
Tabel 4.9. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	54
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 4.11. Hasil Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.12. Ujit t Variabel $X_1$ terhadap Y.....	58
Tabel 4.13. Ujit t Variabel $X_2$ terhadap Y.....	59
Tabel 4.14. Ujit t Variabel $X_3$ terhadap Y.....	60
Tabel 4.15. Uji F .....	61
Tabel 4.16. Uji Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan .....	29
Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan.....	29
Gambar 2.3. Kerangka konseptual paradigma penelitian.....	30
Gambar 4.1. Grafik Normalitas Data .....	53
Gambar 4.2. Pengujian Heteroskedastisitas .....	55

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis sekarang ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi adalah hasil pekerjaan karyawan selama karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya. Arti penting dari kinerja karyawan bagi perusahaan adalah sebuah pencapaian tugas dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuan dan kemajuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang harus diperhatikan organisasi adalah masalah kinerja

karyawan. Kinerja karyawan salah satu aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Begitu pentingnya, kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberi informasi yang berguna bagi hal yang berkaitan dengan karyawan.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus di ukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat di nilai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi berkaitan dengan bagaimana sistem disiplin kerja dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan terciptanya disiplin kerja dan motivasi karyawan yang maksimal, tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Kepuasan kerja (*jobsatisfaction* ) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan

dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai”.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah perusahaan sangat sulit mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Fenomena yang dijumpai di perusahaan diantaranya adalah hasil kinerja karyawan masih belum baik, karena karyawan belum sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan. Komitmen organisasi belum memuaskan, karena karyawan belum berkomitmen secara baik terhadap cita-cita perusahaan. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi pimpinan terhadap karyawan. Kepuasan

kerja karyawan menurun, ini disebabkan oleh tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Hasil kinerja karyawan masih belum baik, karena karyawan belum sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan.
2. Komitmen organisasi belum memuaskan, karena karyawan belum berkomitmen secara baik terhadap cita-cita perusahaan.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi pimpinan terhadap karyawan.
4. Kepuasan kerja karyawan menurun, ini disebabkan oleh tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera.
- b. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera.
- c. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera.
- d. Untuk mengetahui hubungan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
- c. Manfaat peneliti yang akan datang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan satu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan sadar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Rivai, 2018)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2012).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya

tidak terbatas kepada personel yang mengaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2016).

#### **2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Disebagian besar organisasi kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis & Jackson, 2012) yaitu:

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa indikator yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai: kinerja (*Performance*) = kemampuan (*Ability*) x usaha (*Effort*) x dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga indikator tersebut ada dalam diri karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor dalam (Mangkunegara, 2018):

- 1) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude personality*, dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

### 2.1.1.3. Indikator Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2015) sebagai berikut:

- 4) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 5) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 6) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 7) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tidak lanjut pekerjaannya.
- 8) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 9) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

Menurut (Wibowo, 2017) bahwa, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya peran sangat penting yaitu tujuan dan motif kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melakuakannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, ketujuh indikator kinerja tersebut adalah:

### 1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun oorganisasiberhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2. Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat di selesaikan atau menjawab kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang di katakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

### 4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

### 5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan, dalam hal melakukan pekerjaan.

## 7. Peluang

Didalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

### **2.1.2. Motivasi**

#### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kerah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Untuk memperjelas pengertian motivasi maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi antara lain:

Menurut (Kadarisman, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah yang mengurangi tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengerhkan perilaku.

Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan berindak. Menurut (M. Hasibuan, 2018) motivasi

mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

(Rivai, 2018) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

(Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

(Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Ardana, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Karakteristik Individu
  - a. Minat
  - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.

- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

- 2) Faktor-faktor pekerjaan
  - a. Gaji dan benefit yang diterima.
  - b. Kebijakan-kebijakan perusahaan.
  - c. Supervisi
  - d. Hubungan antar manusia
  - e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja lingkungan fisik.
  - f. Budaya organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- a). Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

- b). Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d).Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- e). Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

### a). Kondisi Lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### b). Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

### c). Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### d). Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### e). Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

### **2.1.2.3.Tujuan Motivasi**

Menurut (Sunyoto, 2017)tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sedangkan tujuan motivasi dalam (M. Hasibuan, 2018) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.1.2.4. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut (Ridwan, 2018) yaitu:

- 1) Upah gaji yang layak  
Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.
- 2) Pemberian Insentif  
Yang di ukur memalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap prestasi kerja.
- 3) Mempertahankan harga diri  
Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

- 4) Memenuhi kebutuhan rohani  
Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang dan penyelenggaraan ibadah.
- 5) Memenuhi kebutuhan partisipasi  
Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- 6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.  
Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

(Mangkunegara, 2018) menyatakan “bahwa motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kerja keras
2. Orientasi Masa Depan
3. Tingkat Cita-Cita yang tinggi
4. Orientasi Tugas/Sasaran
5. Usaha untuk Maju
6. Ketekunan
7. Rekan Kerja
8. Pemanfaatan Waktu

### **2.1.3. Kepuasan kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2018).

Menurut (Handoko, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka

(Tangkilisan, 2005).

Menurut (Kaswan, 2017) memberikan definsi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penialian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut (Wibowo, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (M. Hasibuan, 2018).

### **2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja**

Adapun menurut (Robbins & Judge, 2017)“Menyatakan kepuasan kerjamerujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.Menurut (Mangkunegara, 2018)terdapat enam teori mengenai kepuasan kerja, yaitu:

a. Teori Keseimbangan

b. Teori Perbedaan atau Dickeyancy Theory

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan atau *Need Fulfillment Theory*

d. Teori Pandangan Kelompok atau *Social Reference Group Theory*

e. Teori Dua Faktor

f. Teori Penghargaan

Berikut penjelasannya:

a. Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seseorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori Perbedaan atau *Dicrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa

yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke *dalam* Mangkunegara mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat

menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiene factors, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

#### f. Teori Pengharapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2017), empat faktor yang kondusif munculnya level tinggi kepuasan kerja karyawan adalah:

#### **a. Pekerjaan yang Secara Mental Menantang**

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka. Karakteristik-karakteristik tersebut membuat pekerjaan secara mental menantang.

**b. Imbalan yang Setimpal**

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran dipandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

**c. Kondisi kerja yang Mendukung**

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai berada dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan peralatan dan perlengkapan yang memadai.

**d. Mitra kerja yang Mendukung**

Orang lebih sering mengundurkan diri dari satu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung mendorong kepuasan kerja. Perilaku atasan karyawan juga menjadi penentu penting kepuasan kerja.

Menurut (Siagian, 2017) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

### **2.1.3.3.IndikatorKepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut (Usman, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- b. Kebebasan bekerja secara mandiri
- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
- d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

- b. Kebebasan bekerja secara mandiri

Artinya karyawan bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

- c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

Karyawan fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Karyawan mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

Menurut (Rivai, 2018) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
6. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

## **2.1.4. Komitmen organisasi**

### **2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut (Siagian, 2017) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Fahmi, 2016) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut (Handoko, 2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2012) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Bangun, 2012) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

#### **2.1.4.2. Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. **Komitmen Afektif**

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. **Komitmen Berkelanjutan**

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. **Komitmen Normatif**

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi

kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Menurut (M. Hasibuan, 2018) ada tiga dimensi dalam menguraikan komitmen, yaitu:

- a. Adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- b. Adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi.
- c. Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut.

#### **2.1.4.3. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi**

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi, kebutuhan dan keinginan yang berbeda dan tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut (Alwisol, 2017) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu

organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

c. Pengalaman organisasi

Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

#### **2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Siagian, 2017) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

## 2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

## 3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

(Robbins & Judge, 2017) mengemukakan empat indikator komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

### a. Faktor personal

Misalnya: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

### b. Karakteristik pekerjaan

Misalnya: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

### c. Karakteristik struktur

Misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d. Pengalaman kerja

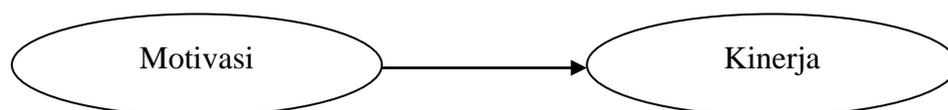
Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

## 2.2. Kerangka Berpikir

### 2.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Kartono, 2018)“Motivasi adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen, 2017), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Astuti & Suhendri, 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Gultom, 2014), (Purnomo, 2006)(Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), dan (Farisi et al., 2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

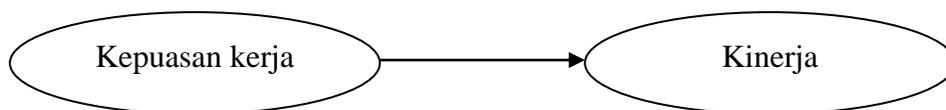


**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Rivai, 2018), kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kepuasan kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Mujiatun, 2015) (Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.



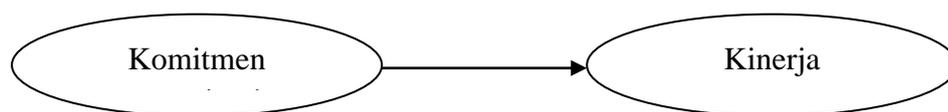
**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Ardana, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen

organisasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian komitmen organisasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2021), (Adhan et al., 2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

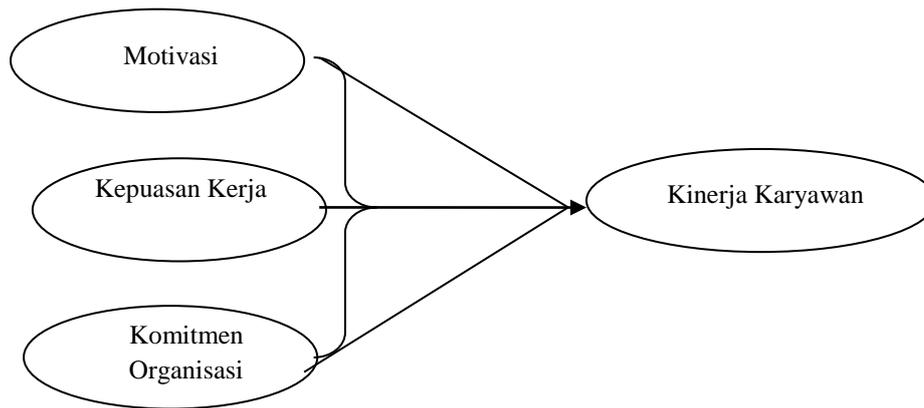
#### **2.2.4. Pengaruh Motivasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang mengaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2016).

Jika motivasi, kepuasan kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Fransiska, 2018) (Ainanur & Tirtayasa, 2018) bahwa motivasi,

kepuasan kerja dan kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antar variabel-variabel penelitian (Umar, 2016).



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Berpikir**

### 2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- b. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
- c. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.
- d. Secara simultan ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

##### **1. Kinerja**

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang mengaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2016).

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator	No. Item
1	<i>Quality</i>	1,2
2	<i>Productivity</i>	3,4
3	<i>Job knowledge</i>	5,6
4	<i>Reliability</i>	7,8
5	<i>Availability</i>	9,10
6	<i>Independence</i>	11,12

## 2. Motivasi

Motivasi adalah berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dengan prinsip utama bahwa “manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Upah/gaji yang layak
2	Pemberian Insentif
3	Mempertahankan harga diri
4	Memenuhi kebutuhan rohani
5	Memenuhi kebutuhan partisipasi
6	menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai

## 3. Kepuasan kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2017)“Kepuasan kerjamerujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Kepuasan kerja**

No	Indikator
1	Kebebasan memanfaatkan waktu luang
2	Kebebasan bekerja secara mandiri
3	Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu
4	Gaya kepemimpinan atasan langsung.

#### 4. Komitmen organisasi

Menurut (Siagian, 2017) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Komitmen organisasi**

No	Indikator
1	Kemauan Karyawan
2	Kesetiaan Karyawan
3	Kebanggan karyawan pada organisasi

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sari Tani Sumaterayang beralamat di Jl. Belidaan No. 668 Sei Rampah 20695 Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Mei s/d Agustus 2021 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■												
2	Penyusunan skripsi					■	■	■	■								
3	Bimbingan skripsi									■	■	■	■				
4	Seminar skripsi													■	■	■	■
5	Pengumpulan data																
6	Penulisan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Sidang meja hijau																

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

(Sugiyono, 2018)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 42 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018)sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Juliandi et al., 2015)yang menyatakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik sampeljenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera yang berjumlah 42 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data maka peneliti mengambil dari sumber data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri. Sumber utama guna kepentingan penelitian. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### 1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berpengaruh dengan penelitian ini.

#### 2. Angket

Angket yaitu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berpengaruh dengan objek yang diteliti jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert yang dimedifikasi dengan jumlah opsi jawaban sebanyak 5 buah yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

#### 3. Wawancara/interview

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung kepada PT. Sari Tani Sumatera dan karyawan teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.6. Uji Instrumen Penelitian

#### 3.6.1. Uji Validitas

- a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

- c. Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

- a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
- $(\sum x_1)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Saydam, 2017). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan

dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut (Saydam, 2017) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

(Azuar, 2006, hal. 232)

Keterangan:

$r$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

#### 3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. (Juliandi et al., 2015), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau

untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang di gunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

### **3.7.1.1. Uji Normalitas**

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

#### 1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji *Kolmogrov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

### **3.7.1.2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.2. Regresi liner berganda

Analisi regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018)

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

### 3.7.3. Pengujian Hipotesis

#### 3.7.3.1. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$

$n$  = Jumlah Sampel

$r$  = Nilai koefisien Korelasi

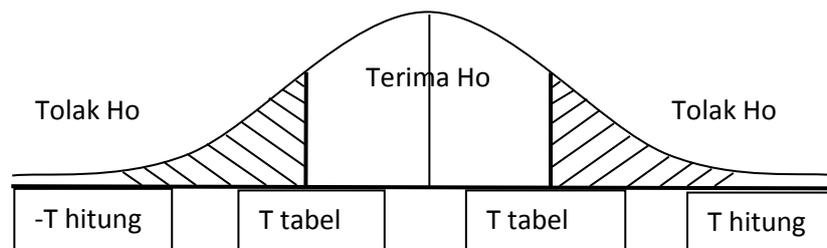
Bentuk pengujian:

$H_0$  = Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

$H_a$  = Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi  $\neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

Kriteri penguji:

- $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .



**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.7.3.2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama), terutama pengujian signifikan terhadap koefisienan korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan  
 k = Jumlah fariabel Independen  
 n = Nilai koefisien Determinasi

Bentuk pengujian:

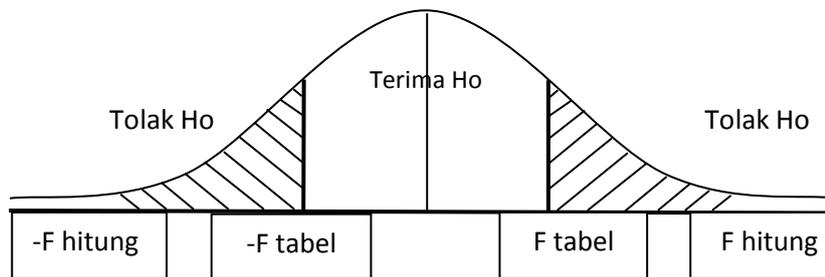
Ho = Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Ha = Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi  $\neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Kriteri penguji:

- c) Ho diterima apabila  $-F \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df1 =$  jumlah variabel bebas,  $df2 =$  jumlah sampel – jumlah variabel bebas - 1

d)  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .



**Gambar 2I.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.7.3.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 6 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , 7 pernyataan untuk variabel  $X_3$  dan 6 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah motivasi, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel  $X_3$  adalah komitmen organisasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi, variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	40,48%
2	Perempuan	25	59,52%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40,48%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 59,52%.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	19-29 tahun	15	35,71%
2	30-40 tahun	16	38,10%
3	41-51 tahun	11	26,19%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 15 orang (35,71%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 16 orang (38,1)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 11 orang (26,19%).

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	24	57,14%
2	D-3	12	28,57%
3	S-1	6	14,29%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah (2021)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 42 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 24 orang (57,14%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 12 orang (28,57)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 6 orang (14,29%). Sedangkan responden yang berpendidikan adalah sebanyak orang (0%).

**a. Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40,48%	11	26,19%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
2	11	26,19%	17	40,48%	14	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	13	30,95%	11	26,19%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
4	21	50,00%	10	23,81%	10	23,81%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	9	21,43%	18	42,86%	15	35,71%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
6	15	35,71%	11	26,19%	15	35,71%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2021)

### b. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel motivasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	28,57%	10	23,81%	14	33,33%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
2	16	38,10%	8	19,05%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
3	11	26,19%	9	21,43%	16	38,10%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
4	17	40,48%	11	26,19%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
5	11	26,19%	17	40,48%	14	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
6	13	30,95%	11	26,19%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
7	21	50,00%	9	21,43%	11	26,19%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2021)

### c. Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40,48%	11	26,19%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
2	11	26,19%	17	40,48%	14	33,33%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	13	30,95%	11	26,19%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
4	20	47,62%	11	26,19%	11	26,19%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
5	15	35,71%	14	33,33%	12	28,57%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
6	17	40,48%	12	28,57%	13	30,95%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%

Sumber: data diolah (2021)

#### d. Variabel Komitmen organisasi ( $X_3$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Komitmen organisasi ( $X_3$ )**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40,48%	13	30,95%	11	26,19%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
2	14	33,33%	17	40,48%	11	26,19%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	14	33,33%	13	30,95%	14	33,33%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
4	24	57,14%	10	23,81%	8	19,05%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
5	18	42,86%	13	30,95%	11	26,19%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
6	14	33,33%	12	28,57%	14	33,33%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
7	17	40,48%	12	28,57%	13	30,95%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%

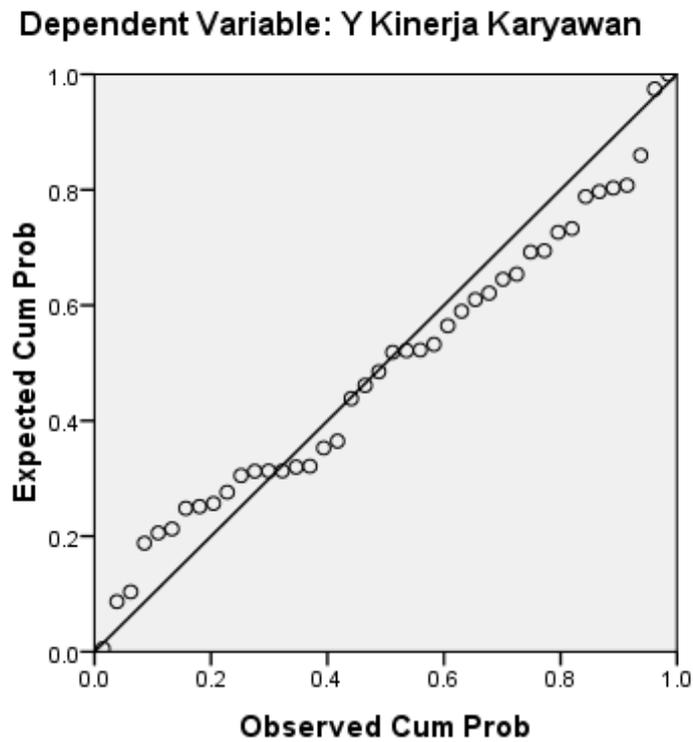
Sumber: data diolah (2021)

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.1**  
**Grafik Normalitas Data**

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi tidak normal apabila sebaran data tidak mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

## Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 4.8**  
**Uji Kolmogorov-Smirnov**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Motivasi	X2 Kepuasan Kerja	X3 Komitmen Organisasi	Y Kinerja Karyawan
N		42	42	42	42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.2857	24.9286	24.1667	25.3095
	Std. Deviation	3.20279	2.67229	2.73118	2.71839
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.112	.096	.162
	Positive	.086	.112	.096	.090
	Negative	-.135	-.092	-.095	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		.875	.726	.621	1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.667	.836	.223
a. Test distribution is Normal.					

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

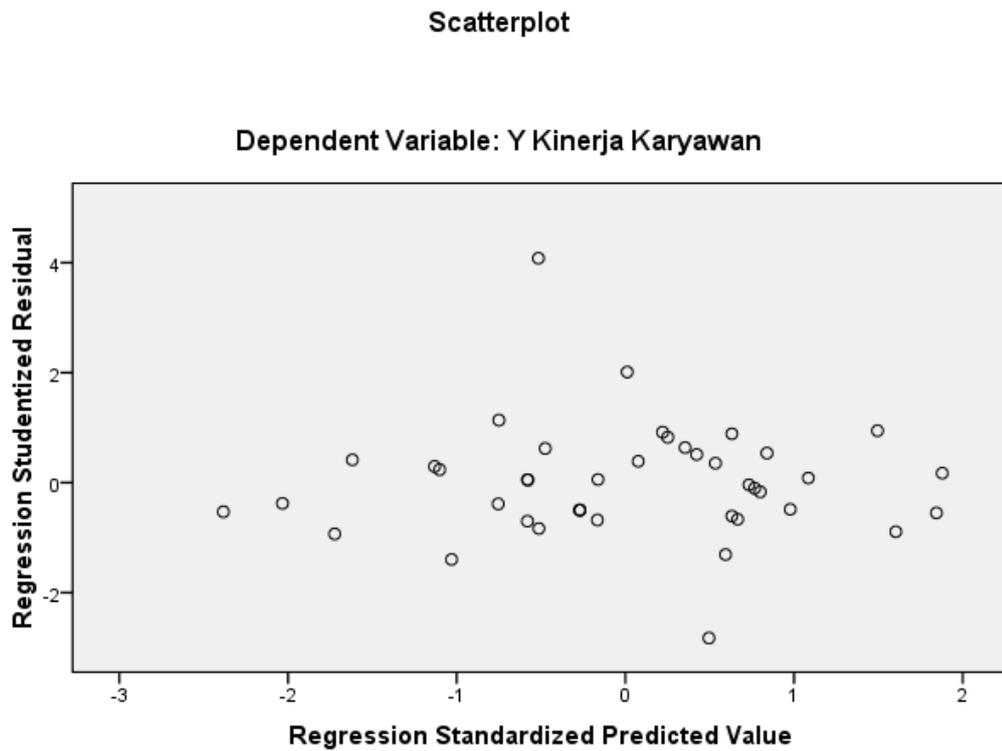
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 0$ .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0$ .

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas  $> 0,10$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar 4.2**  
**Pengujian Heteroskedastisitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,183 + 0,329 X_1 + 0,250 X_2 + 0,410 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta = 1,183. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen. Bila variabel independen mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Jika seluruh variabel independen bernilai 0, maka nilai Y akan tetap sebesar 1,183.
- Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,329 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh sebesar 0,329 atau sebesar 32,9%. Semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,250 yang artinya berpengaruh sebesar 0,250 atau 25%. Ini berarti semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- d. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,410 yang artinya berpengaruh sebesar 0,410 atau sebesar 41%. Ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk menguji hubungan variabel secara pasrial. Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.11**  
**Ujit t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,908$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (3,908) > t_{tabel} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.12**  
**Ujit t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} = 2,504$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{\text{hitung}} (2,504) > t_{\text{tabel}} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,017 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3). Pengaruh Komitmen organisasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel 4.12**  
**Ujit t Variabel X<sub>3</sub> terhadap Y**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{\text{hitung}} = 4,065$$

$$t_{\text{tabel}} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{\text{hitung}} (4,065) > t_{\text{tabel}} (1,684)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13**  
**Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.038	3	77.346	41.432	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.938	38	1.867		
	Total	302.976	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasi, X2 Kepuasan Kerja, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 41,432$$

$$F_{tabel} = 2,852$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 41,432 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  2,852 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $41,432 \geq 2,852$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.747	1.36631	1.929

a. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasi, X2 Kepuasan Kerja, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2021)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,766. Hal ini berarti 76,6% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi (*Tangibles*), kemampuan perusahaan dalam menunjukkan eksistensinya kepada pihak eksternal. Penampilan dan kemampuan sarana dan prasarana fisik perusahaan dan keadaan lingkungan sekitarnya adalah bukti nyata dari pelayanan yang diberikan oleh pemberi jasa. Adapun indikator motivasi adalah penampilan fisik, kerapian karyawan dan sarana komitmen organisasi.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Keandalan (*Reliability*), yakni kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan secara akurat dan terpercaya. Kinerja harus

sesuai dengan harapan pelanggan yang berarti ketepatan waktu, pelayanan yang sama untuk semua pelanggan tanpa kesalahan, sikap yang simpatik, dan dengan akurasi yang tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) kepuasan kerja merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Daya Tanggap (*Responsiveness*), yaitu suatu kemauan untuk memberikan pelayanan yang cepat dan tepat kepada pelanggan, dengan penyampaian informasi yang jelas. Membiarkan konsumen menunggu tanpa adanya suatu alasan yang jelas menyebabkan persepsi yang negative dalam kualitas pelayanan. Adapun indikator daya tanggap adalah tanggap menjawab pertanyaan, tanggap membantu keluhan dan penyampaian informasi jelas dan tepat

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Menurut Joko Purwanto (2006, hal. 3) komitmen organisasi merupakan proses pertukaran informasi antar individu atau kelompok melalui sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Herianus Peoni (2014) yang menyatakan ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
3. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
4. Ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

#### **5.2. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak PT. Sari Tani Sumatera memperhatikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya pihak PT. Sari Tani Sumatera memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya pihak PT. Sari Tani Sumatera memperhatikan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Jumlah responden yang hanya 42 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini masih terfokus pada variabel-variabel yang berhubungan dengan Motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Alwisol. (2017). *Psikologi Kepribadian*. UMM Press.
- Ardana. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, *5*(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Bangun, W. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mitra Wacana Media*. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fransiska, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. *RESIDU*, *2*(6), 16–24.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *14*(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilyas, Y. (2016). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Pusat Kajian.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On

- Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596%2Fijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, K. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Cetakan 1)*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Purnomo, M. F. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 5–14.
- Ridwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Sangadji, & Sopiah. (2018). *Prilaku Konsumen*. Cv Andi Offset.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan. Mikro*. Djambaran.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Alfabeta.
- Sunyoto. (2017). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2018). *Manajemen*. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.

# LAMPIRAN

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI TANI SUMATERA**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Nur Haliza

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  <25 Thn  25-35 Thn  >35 Thn
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  D-3  S-1
5. Pekerjaan :  Pelajar  Mahasiswa  PNS  
 Peg. Swasta  Wiraswasta

### KETERANGAN

- SS : Sangat setuju  
S : Setuju  
KS : Kurang setuju  
TS : Tidak setuju  
STS : Sangat tidak setuju

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

**MOTIVASI (X<sub>1</sub>)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.					
3	Saya memiliki hasil kerja yang memenuhi standar di perusahaan.					
4	Saya berusaha mencapai prestasi sesuai dengan cita-cita.					
5	Karyawan dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.					
6	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
7	Saya memahami akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.					

KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan memanfaatkan waktu luang					
2	Saya tidak pernah menyia-nyiakan waktu yang diberikan kepada saya					
3	Saya selalu menggunakan waktu dengan maksimal					
4	Saya bekerja secara mandiri					
5	Saya mampu baik bekerja secara individu maupun bekerja dengan ti.					
6	Saya bekerja dengan mengandalkan kemampuan saya sendiri					

KOMITMEN ORGANISASI (X<sub>3</sub>)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu memegang komitmen organisasi					
2	Saya setia terhadap perusahaan					
3	Saya bangga terhadap perusahaan					
4	Saya merasa nyaman di dalam organisasi					
5	Saya sadar pentingnya komitmen organisasi					
6	Saya ingin menghabiskan sisa karir di perusahaan					
7	Saya merasa sedih apabila harus meninggalkan perusahaan					

## KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi tingkat yang ditetapkan atasan maupun instansi.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang memuaskan					
3	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai instruksi atasan					
4	Saya selalu berusaha mencari solusi yang terbaik apabila diperlukan					
5	Saya memahami pekerjaan saya dan mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri					
6	Saya tidak suka menunda-nunda dalam bekerja					

## HASIL SPSS

### Regression

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.747	1.36631	1.929

a. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasi, X2 Kepuasan Kerja, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.038	3	77.346	41.432	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.938	38	1.867		
	Total	302.976	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Komitmen Organisasi, X2 Kepuasan Kerja, X1 Motivasi

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.183	2.248		.526	.602		
	X1 Motivasi	.329	.084	.387	3.908	.000	.627	1.596
	X2 Kepuasan Kerja	.250	.100	.245	2.504	.017	.641	1.559
	X3 Komitmen Organisasi	.410	.101	.412	4.065	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

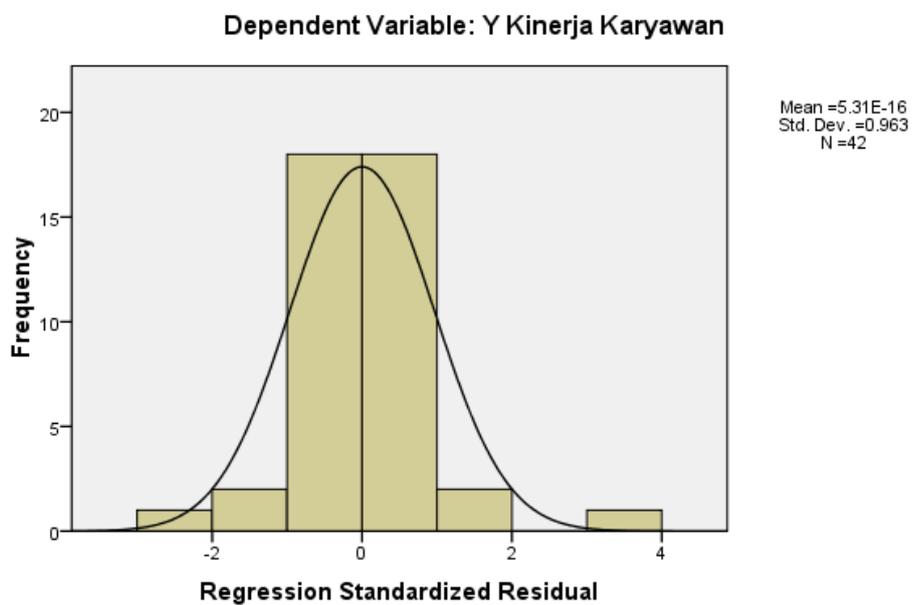
## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Motivasi	X2 Kepuasan Kerja	X3 Komitmen Organisasi	Y Kinerja Karyawan
N		42	42	42	42
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	24.2857	24.9286	24.1667	25.3095
	Std. Deviation	3.20279	2.67229	2.73118	2.71839
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.112	.096	.162
	Positive	.086	.112	.096	.090
	Negative	-.135	-.092	-.095	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		.875	.726	.621	1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.429	.667	.836	.223
a. Test distribution is Normal.					

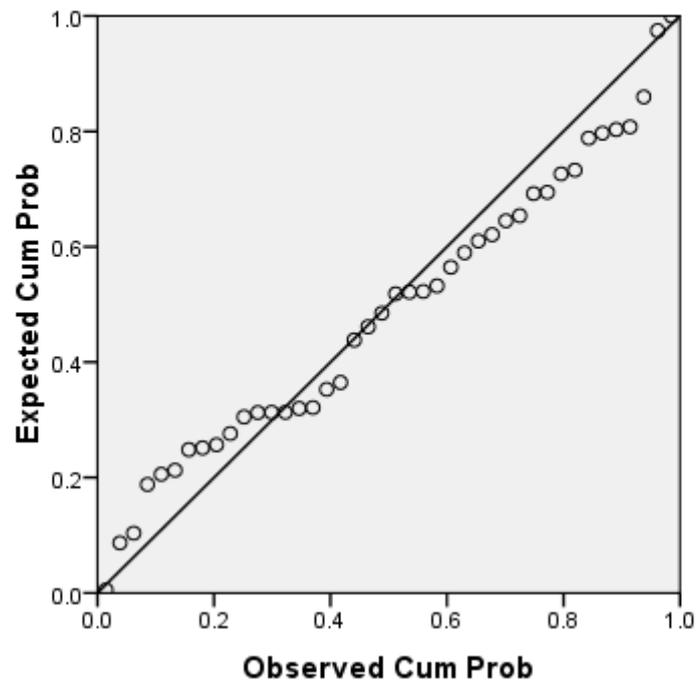
## Charts

### Histogram



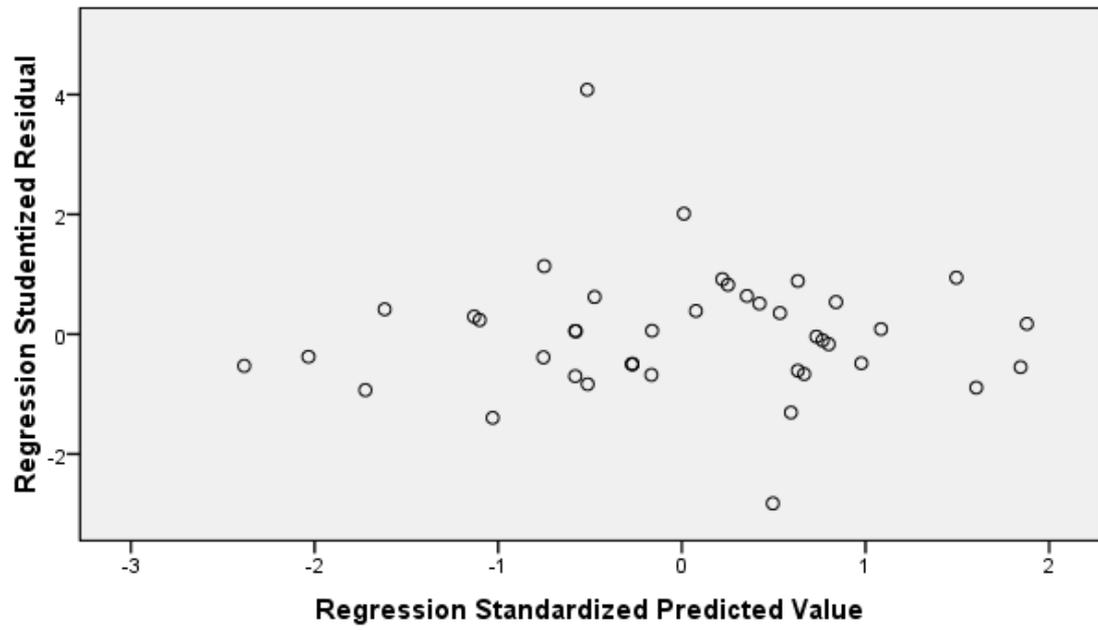
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



## Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Tabel t

<b>dk</b>	<b>0,1</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>	<b>0,01</b>	<b>0,005</b>	<b>0,001</b>	<b>0,0005</b>
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768

24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500

50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425

76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Tabel F

df untuk penyebut	df untuk Pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549

23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224

75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

∞	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Nurhaliza  
Tempat/Tgl Lahir : 1705160043  
Tempat & Tgl. Lahir : 25 Juni 1998  
Jenis kelamin : perempuan  
Agama : Islam  
No HP : 082371573077  
Email : nliza8151@gmail.com  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Desa Nagur Dusun V Sei Rempah  
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara

**Nama Orang Tua**

Ayah : Muslim Ucok  
Ibu : Aida Safni  
Alamat : Desa Nagur Dusun V Sei Rempah

**Pendidikan Formal**

1. SD 106856
2. SMP Negeri 1 Tanjung Beringin
3. SMA Teladan Sei Rempah
4. UMSU

Medan, Oktober 2021

Nurhaliza



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nur Haliza  
NPM : 17051160043  
Dosen Pembimbing : Drs. M. Elfi Azhar, M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- manfaat penelitian - logo universitas - identifikasi masalah	7/06/2021	
Bab 2	secara bahasa yg lebih dari tujuh kata wajib satu spasi	12/06/2021	
Bab 3	dalam label perbaikan	20/06/2021	
Daftar Pustaka	- Mendotry	23/06/2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-	30/06/2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC untuk seminar	5/07/2021	

Diketahui/Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi

(Jasman Sanjudin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Juli 2021  
Disetujui oleh  
Dosen Pembimbing

(Drs. M. Elfi Azhar, M.Si.)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu*, *14 Juli 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Nurhaliza  
N .P.M. : 1705160043  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Rampah 25 juni 1998  
Alamat Rumah : Jalan Desa Nagur Dusun V Tanjung Beringin Sei Rampah  
JudulProposal :Pengaruh Motivasi,Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari Tani Sumatera Sei Rampah

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Drs.Muhammad Effi Azhar,M.Si*

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs.Muhammad Effi Azhar, M.Si

Pembanding

Dr.Fajar Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - i

Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 14 Juli 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Nurhaliza  
N . P . M . : 1705160043  
Tempat / Tgl.Lahir : Sei Rampah 25 juni 1998  
Alamat Rumah : Jalan Desa Nagur Dusun V Tanjung Beringin Sei Rampah  
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari Tani Sumatera Sei Rampah

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Ungkapkan Fenomena yang terjadi dilingkungan perusahaan
Bab II	Landasan teori menggunakan buku-buku terbaru minimal 10 tahun terakhir ; buat hasil penelitian terdahulu
Bab III	.....
Lainnya	Daftar Pustaka harus dimasukkan semua
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 14 Juli 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris

  
Assoc. Prof. D. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

  
Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

nomor : ...../II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 03 Dzulhijjah 1442 H

tanggal :

13 Juli 2021 M

: Undangan Pelaksanaan  
Seminar Proposal

kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....

dan L

Wa  
alaikum, Wr. Wb

Sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat  
ikut dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

**N a m a** : Nurhaliza  
**N P M** : 1705160043  
**Jurusan** : MANAJEMEN  
**Telephone/Hp** : 082371573077  
**Judul** : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Kinerja Karyawan PT.Sari Tani Sumatera Sei Rampah

dilaksanakan pada :

**Hari / Tgl** : Rabu, 14 Juli 2021  
**Tempat** : Media Online  
**Waktu** : 09.00.Wib s/d selesai

Anggota tim :

- |                                       |              |
|---------------------------------------|--------------|
| 1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.      | (Ketua)      |
| 2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si. | (Sekretaris) |
| 3. Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si      | (Pembimbing) |
| 4. Dr.Fajar Pasaribu, SE., M.Si.      | (Pembanding) |

Sehubungan dengan undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya  
sangat terimakasih.



Wassalam  
Wakil Dekan I

Assoc.Prof.Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Disusun :

Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2226/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/2/4/2021

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 2/4/2021

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NURHALIZA  
NPM : 1705160043  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Bagian HRD karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan  
2. Pentingnya training berkala terhadap karyawan pada suatu perusahaan  
3. Efektifitas evaluasi kerja berkala untuk meningkatkan kinerja karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT.SARI TANI SUMATERA

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon  
  
(NURHALIZA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mulhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2226/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/2/4/2021

Nama Mahasiswa : NURHALIZA  
NPM : 1705160043  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 2/4/2021  
Nama Dosen pembimbing\*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si *[Signature]* 14/4/2021

Judul Disetujui\*\*) : *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Sari Tani Sumatera*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*[Signature]*

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*[Signature]*

(.....)

Keterangan:

\*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1597 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 06 Juli 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Nurhaliza**  
**N P M : 1705160043**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari Tani Sumatera**

**Dosen Pembimbing : Drs.Muhammad Elfi Azhar, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **05 Juli 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 25 Dzulqaidah 1442 H  
06 Juli 2021 M



Dekan



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 1597 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 25 Dzulqaidah 1442 H  
06 Juli 2021 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Sari Tani Sumatera**  
**Jln.Belidaan No.668 Sei Rampah**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

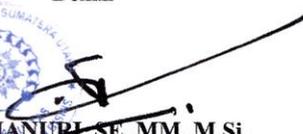
**Nama : Nurhaliza**  
**Npm : 1705160043**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sari Tani Sumatera**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

  
**H. JANUBI, SE., MM., M.Si.**  
EKONOMI

**Tembusan :**

1. Peringgal

---

# PT. SARI TANI SUMATERA

---

*Jl. Belidaan No. 668 Sei Rampah 20695 Kab. Serdang Bedagai Telp. (061) 4532388*

---

Nomor: 012/STS/VII/2021

Medan, 7 Juli 2021

Lamp. : -

Hal : **PERSETUJUAN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Sdr:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3  
di -

**Medan**

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor: 238/KET/II.3-AU/UMSU-05/J/2021 tanggal 5 Juli 2021 perihal tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan menyelesaikan riset dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di PT. Sari Tani Sumatera, atas nama mahasiswa tersebut di bawah ini:

**Nama : NUR HALIZA**  
**NPM : 17051160043**  
**Semester : XI**  
**Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul : PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

maka atas nama pimpinan PT. Sari Tani Sumatera dengan ini memberikan izin untuk menyelesaikan riset.

2. Selama melaksanakan riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Sari Tani Sumatera.
3. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
4. Hasil pelaksanaan riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan selanjutnya menyerahkan laporan hasil riset dalam bentuk soft copy dan 1 (satu) eksemplar dalam bentuk hard copy kepada PT. Sari Tani Sumatera.

Demikian disampaikan agar maklum.

MANAJER

CANDRA PRASETYO.



# PT. SARI TANI SUMATERA

**PABRIK TEPUNG TAPIOKA (STARCH)**

Medan, 2 Agustus 2021

JALAN BELIDAAN NO. 668 - SEI RAMPAH 20695  
KAB. SIBOLGA  
No. : 2/SDM-RST/KAB. SIBOLGA  
Lamp : -  
KAB. SIBOLGA BEDAGAI - SUMUT - INDONESIA  
TEL./FAX: : (061) 6627278

---

Kepada:

**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238**

Hal : Surat Keterangan Selesai Riset

Yang bertanda tandan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama	: Nur Haliza
NPM	: 17051160043
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Benar mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan riset di PT. Sari Tani Sumatera mulai tanggal 2 Juli 2021 s/d 2 Agustus 2021

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**PT. Sari Tani Sumatera**

**Candra Prasetyo**  
Manager

