



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

الله اکبر الحمد لله

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 Mei 2020, pukul 13.30 WIB hingga dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan sebagainya.

MEMUTUSKAN
Nama : ANNISA PRATIWI
NPM : 1608160012
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAJARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk mewarai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Pengaji

Pengaji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Pengaji II

(DODY FIRMAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(UDLISWADI, S.E., M.M.)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa

NPM

**Program Studi
Konsentrasi
Judul Penelitian**

: ANNISA PRATIWI

: 1605160413

: MANAJEMEN

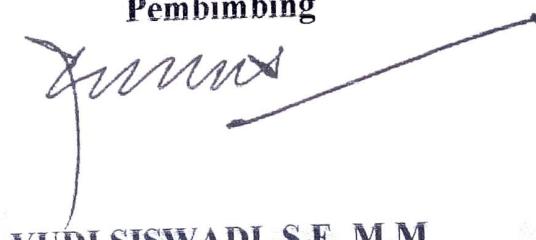
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI
KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR
WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL
PERBENDAHARAAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**

**Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU**

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., MSI

H. JANURI SE., M.M., M.Si

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH
DITJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : ANNISA PRATWI
NPM : 1605160413
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KOSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Annnisa Pratiwi

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: Annisapratwi972@gmail.com**

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas demi tercapainya tujuan mereka. Komitmen Organisasi bukanlah sekedar loyalitas karyawan saja terhadap organisasi tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif, dan mau ikut berpartisipasi dalam kegiatan operasional perusahaan. Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu: Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel 85 responden yang merupakan karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan; (2) pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi positif dan signifikan; (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja positif dan signifikan; (4) komitmen organisasi sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Effect of Work Motivation on Job Performance through Organizational Commitment at Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan provinsi Sumatera Utara

Annisa Pratiwi

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra**
Email: Annisapratwi972@gmail.com

Job performance is a result achieved by someone in carrying out the tasks assigned to him. While work motivation is a factor that drives a person to carry out an activity for the achievement of their goals. Organizational Commitment is not just about employee loyalty to the organization but also describes the employee's relationship with the organization actively, and is willing to participate in the company's operational activities. The purpose of the study aims to analyze several things, namely The influence of work motivation on work performance, the effect of work motivation on organizational commitment, the effect of organizational commitment on work performance, the effect of work motivation on work performance through organizational commitment. General Treasury of North Sumatra Province. Data collection techniques using a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this study. The results showed that: (1) the effect of work motivation on positive and significant work performance, (2) the effect of work motivation on positive and significant organizational commitment, (3) the effect of organizational commitment on positive and significant work performance, (4) organizational commitment as The mediator variable does not act as a mediator on the effect of work motivation on work performance

Keywords: Work Motivation, Job Performance and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan segenap kerendahan hati dalam memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadirat nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaat-Nya dihari akhir nanti, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara**". Dimana salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya dalam menyusun skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritikan demi sempurnanya skripsi ini.

Tujuan Skripsi ini adalah untuk menambah wawasan, pengalaman dan pemahaman, serta untuk memberi gambaran pada penulis mengenai aplikasi teori yang dapat diperkuliahan kedalam dunia yang sesungguhnya. Penulis dapat memahami bagaimana cara kerja, aturan dan tatakrama dalam kerja tersebut.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, Edy Syahrial dan Nurhaida Siregar yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun Skripsi ini.
2. Bapak Dr.Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak 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 Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan. S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizzen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E, M.M, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi
9. Bapak Ady Wijaya Joanes Brebeuf selaku Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan

kami untuk melakukan riset atau penelitian dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.

10. Para pegawai Kanwil DJPb Provinsi Sumatera Utara dari mulai Kepala Bidang, Kepala Seksi hingga pelaksana yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan penulis dalam penelitian ini.
11. Sahabat-sahabat dan teman-teman yang berada di lingkungan kampus yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam membuat Skripsi
12. Jenni Khairani yang selaku menemani dan mendukung dalam penyelesaian Skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan apabila dalam penulisan terdapat kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah SWT senantiasa melindungi dan memberikan berkah serta rahmat-Nya kepada kita semua.

Medan, Maret 2020

Penulis

ANNISA PRATIWI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 11 KAJIAN TEORITIS.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Prestasi Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja	8
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Prestasi Kerja	9
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	10
2.1.1.4 Indikator-indikator Prestasi Kerja	11
2.1.2. Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	14
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.4 Indikator- indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	20
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi	21
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen	21
Organisasi	
2.1.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasi	22
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan penelitian	29
3.2 Definisi Operasional	29
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37

4.1 Hasil penelitian	37
4.1.1 Deskripsi hasil penelitian	37
4.1.2 Identitas responden.....	37
4.1.3 Deskripsi hasil penelitian	39
4.2 Metode analisis data	47
4.2.1 Analisis efek mediasi	47
4.2.2 Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	59
5.3 Keterbatasan Penelitian	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja	24
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi	25
Gambar 2.3 Pengaruh komitmen organisasi Terhadap Prestasi Kerja	26
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi.....	27
Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur.....	33
Gambar 4.1 Efek mediasi.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Prestasi Kerja.....	29
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	30
Tabel 3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	30
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	31
Tabel 3.5 Penilaian Skala Likert	33
Tabel 4.1 Skala likert	37
Tabel 4.2 Responden menurut jenis kelamin	38
Tabel 4.3 Responden berdasarkan usia kerja	38
Tabel 4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	39
Tabel 4.5 Responden berdasarkan tingkat lama kerja.....	39
Tabel 4.6 Skor angket variabel motivasi kerja.....	40
Tabel 4.7 Skor angket variabel prestasi kerja	42
Tabel 4.8 Skor angket variabel komitmen organisasi	45
Tabel 4.9 Composite reliability.....	47
Tabel 4.10 Herertrout-monotrait ratio(HTMT)	48
Tabel 4.11 R-Square.....	49
Tabel 4.12 F-Square	50
Tabel 4.13 Direct effect.....	51
Tabel 4.14 Indirect effect	53
Tabel 4.15 Total effect	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia dimasa depan adalah menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya yang bermutu, sumber daya yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan.meskipun pada saat ini sudah merupakan abad teknologi yang sangat canggih dan kegiatan manusia sudah banyak digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap faktor yang paling penting secanggih apapun peralatan di zaman sekarang produksi tidak akan berjalan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang karyawan bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila karyawan telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan manajernya, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya. Karena hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan perusahaan. Disebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu dengan perusahaan memiliki sumber daya yang baik dan bermutu itu akan dapat berpengaruh kepada peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Prestasi Kerja itu sangat penting di dalam perusahaan, apabila tingkat Prestasi Kerja karyawan menurun maka itu akan berdampak pada penurunan hasil pendapatan

perusahaan. Prestasi Kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilaikemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan (Gultom & Arif, 2017)

Dalam meningkatkan Prestasi Kerja pegawai diperlukan perhatian terhadap faktor yang mempengaruhi antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, , lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sikap etika kerja seorang pegawai,

Motivasi Kerja bagi para pegawai di perusahaan itu sangat penting karena motivasi merupakan suatu usaha yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai untuk melakukan tanggung jawabnya. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (R. Astuti & Lesmana, 2018) Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang besar akan mempunyai semangat kerja yang lebih untuk menjalankan tugas yang diberikan. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan (Ainanur & Tirtayasa, 2018)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiril, sehingga dapat bertindak dan

berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Jufrizen, 2017). Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019)

Di dalam Motivasi Kerja ada faktor yang mempengaruhinya antara lain yaitu rasa aman seorang karyawan dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja yang sesuai bagi karyawan, perlakuan yang adil dari manajemen. karena motivasi kerja juga sangat dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja pegawai yang akan membantu perlancar tugas-tugas perusahaan. Jadi perusahaan harus mempunyai strategi-strategi yang dapat menimbulkan motivasi karyawan dalam bekerja

Selain Motivasi Kerja komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi Prestasi Kerja Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Slavin, 2006)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah kepuasan karyawan bekerja, penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu bagian yang terdapat di perusahaan milik Negara yaitu Kementerian Keuangan RI yang mengelola kas Negara Indonesia yang berada khususnya di

Sumatera Utara, bagian perbendaharaan ini bertugas untuk mengambil suatu kebijakan untuk menggunakan uang milik Negara merekalah yang memutuskan kebijakan itu, yang didalamnya terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu, Bagian Umum, PPA I,PPA II ,PAPK , dan SKKI.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan komunikasi dengan pegawai dan sumber-sumber yang berkaitan. Ditemukan beberapa permasalahan yaitu pada prestasi kerja dimana tingkat prestasi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Provinsi Sumatera Utara masih rendah di bandingkan dengan 34 Kanwil Ditjen Perbendaharaan yang ada di Indonesia. Kurangnya motivasi pegawai bekerja dilihat dari faktor lama kerja maupun faktor dari usia kerja dan dari faktor diri pegawai sendiri karyawan. Begitu juga pada permasalahan komitmen organisasi adanya beberapa karyawan yang tidak dapat menjalankan tugas mereka kurang sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dari awal.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa jelas dengan terus memberi dukungan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja akan meningkatkan Prestasi Kerja. Apabila karyawan dapat menanamkan dalam diri mereka untuk tetap berkomitmen di dalam perusahaan. Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "Pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat di identifikasi masalah mengenai pemberian insentif dan motivasi dalam mengukur prestasi kerja yaitu:

1. Kurang Efektifnya karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan dengan tujuan perusahaan
2. Adanya perbedaan lama kerja atau usia kerja dalam bekerja menimbulkan kurangnya Motivasi dari diri karyawan itu sendiri.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang berkomitmen dalam menjalankan tugasnya dan kurang sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati

1.3 Batasan Masalah

Di dalam sebuah perusahaan sering dijumpai berbagai macam masalah seperti tidak efektifnya karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan, kurangnya Motivasi karyawan dalam bekerja, dan adanya beberapa karyawan yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati sehingga mempengaruhi prestasi karyawan.

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penulis membatasi pada masalah Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja melalui Komitmen Organisasi Karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendahara

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi karyawan kanwil Direktorat Jenderal perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapakan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis
 - 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
 - 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, motivasi kerja,terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi dengan pertimbangan teori yang telah dipelajari.
- b. Secara praktis
 - 1) Untuk mengetahui sejauh mana pemberian insentif dan motivasi berdampak pada prestasi kerja. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi kerja

Menurut Bernardin & Russel (2010) mendefinisikan Prestasi Kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)

Menurut (Tanjung, 2015) bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja.

Menurut (Imam & Rini, 2018) Prestasi Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi kepada instansi/organisasi tempatnya bekerja. Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Saripuddin & Handayani, 2017)

Dari beberapa pengertian Prestasi Kerja yang di kemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya.

2.1.1.2 Manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja

Penilaian Prestasi Kerja memberikan manfaat baik karyawan dan organisasi. Menurut (Sunyoto, 2012) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir

Berikut ini penjelasannya dari manfaat tujuan penilaian prestasi kerja

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi Kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya Prestasi Kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

Sedangkan menurut Mathis (2011) tujuan dan kegunaan penilaian Pestasi Kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yaitu meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif: yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, posisi, mempertahankan atau memberikan karyawan, pengukuran kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan yaitu:

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013)mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality.artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) eorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Ravianto J (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah antara lain:

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Keterlibatan kerja
- 6) Komitmen organisasi
- 7) Lingkungan
- 8) Iklim kerja

2.1.1.4 Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Nasution (2012) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif
- 5) Kerjasama

Berikut penjelasannya dari indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kriteria peniliannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

Kriteria peniliannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja

Kriteria peniliannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

peniliannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasana

5) Kerjasama

kriteria peniliannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa indikator Prestasi Kerja adalah sebagai berikut: arshad, rabiya, dan mushaq (2012 hal. 18)

- 1) Kepuasan kerja karyawan
- 2) Intensitas keluar-masuk karyawan (*turnover*)
- 3) Efisiensi kerja karyawan
- 4) Hasil penjualan
- 5) Keluhan pelanggan

Berikut ini penjelasan dari indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Insitas keluar masuk karyawan (*turnover*)

Jumlah keluar masuk karyawan dalam perusahaan selama periode tertentu.

3. Efisiensi kerja karyawan

Penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Hasil penjualan

Jumlah produk, keuntungan, dan saham perusahaan selama periode tertentu.

5. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan terhadap produk perusahaan maupun kinerja perusahaan

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Suseno and Sugiyanto, (2010) Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri karyawan untuk berperilaku sehingga karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya yaitu keahlian, ketrampilan, tenaga, dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai tujuan yang ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja kerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (Jufrizien, 2018).

Menurut Farisi, Irnawati and Fahmi,(2020) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahawa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurang-kurangannya. Dalam melakukan perkerjaan seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor pikiran, tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor perasaan.Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tempat sasaran. (Kadarisman, 2014)

Menurut (Saydam, 2000) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk :

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan

- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perhatian serta perlakuan terhadap unsur kemanusiaan dalam pekerjaan lebih menuntut pemecahan yang tinggi dari pada pengoperasian perangkat-perangkat canggih sekali pun. Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan berikutnya adalah meningkatkan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditumbuh karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif pegawai sehingga mau bekerja dengan baik. (Kadarisman, 2014).

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut (Edy Sutrisno, 2014) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor internal

- a) Keinginan untuk tetap hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup dimuka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan, hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang di inginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri

1. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang anatara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan yang memadai.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu pekerjaan

f) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja yang sudah diteatpkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan sifat mengatur dan melindungi para karyawan

Sedangkan menurut Siagian (2003) Motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor-faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan Prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :
Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, dan System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Ketekunan
- 5) Pemanfaataan waktu

Berikut ini penjelasan dari indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

- 2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah dicapai.

- 3) Usaha untuk maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin dicapai.

- 4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

5) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Siswanto, 2005) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Penghargaan

Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang di berikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material maupun non material yang di berikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

3) Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal yang baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas, dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5) Pengembangan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan skill pegawai. Ketika pegawai meningkat mengsignifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

6) Ketertiban

Rasa ikut terlibat involved dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Di dalam perusahaan sebuah komitmen organisasi itu sangatlah penting karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari pegawai maka karyawan akan betah dalam bekerja, setia, dan mau ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hrebiniak & Alutto (2002) komitmen organisasi yaitu sebuah gejala struktural yang terjadi sebagai akibat dari suatu transaksi antara individu dan organisasi dalam investasi selama beberapa waktu.

Sedangkan Sianipar & Haryanti (2014) Komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2000) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Muis, Jufrizen and Fahmi (2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan sebuah ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan.serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bukanlah sekedar loyalitas karyawan saja terhadap organisasi tetapi juga menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif ,dengan ditunjukannya karyawan mau ikut dan terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memberikan manfaat baik bagi suatu organisasi. Menurut (Juniarari, 2011) mengemukakan bahwa manfaat komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menujukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.

- 2) Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan
- 3) Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Umiker (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah:

- 1) Kepedulian yang diatur secara langsung mempengaruhi komitmen untuk menghasilkan kinerja lebih unggul, dan secara tidak langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap atasan dan profesinya.
- 2) Perampingan, penggabungan, penurunan upah, ketidakamanan kerja, dan imbalan atas produktivitas yang meningkat.
- 3) Persepsi dari dukungan organisasional dan tingkat dimana manajer menilai kontribusi karyawan dan kepedulian tentang produktivitas yang meningkat dari karyawan.
- 4) Kestabilan kerja. Peluang frustasi disebabkan tuntutan-tuntutan yang baru dan perubahan pola kerja akan mengurangi komitmen.
- 5) Kekuasaan karyawan. Karyawan lebih suka mengambil risiko dan membuat komitmen ketika mereka merasa ditanggapi, memiliki kebebasan menjadi dirinya sendiri, dan terselamatkan dari diskriminasi dan gangguan.

Sedangkan menurut Stum (1998) ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasaan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang
- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.3.5 Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (2013) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- 1) Komitmen efektif
- 2) Komitmen kelanjutan
- 3) Komitmen normatif

Berikut penjelasan indikator komitmen organisasi di atas :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*),
yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*),
yaitu komitmen berdasar kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*),
yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Sedangkan menurut (Stum, 2001) mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh dan pengukuran terhadap komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Budaya keterbukaan
- 2) Kepuasaan kerja
- 3) Kesempatan personal untuk berkembang

- 4) Arah organisasi
- 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan

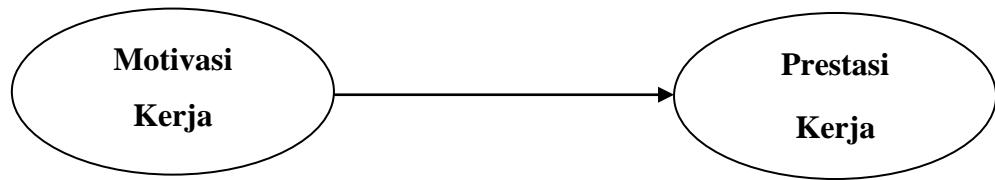
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variabel penelitian

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja sangat penting di perusahaan, pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan kepada karyawan itu dapat menjadi suatu dorongan dan semangat kerja bagi karyawan-karyawannya. Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang (Gultom, 2014). Bahwa perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya didalam organisasi. Dan menyimpulkan bahwa “ada pengaruh positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi”(Mangkunegara, 2003)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (R. Astuti & Suhendri, 2019); Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Tetapi menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan

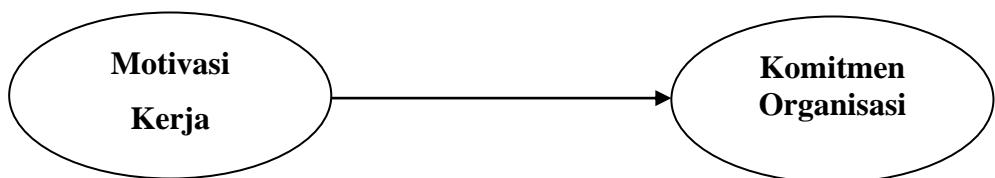


Gambar II.1
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi adalah dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan produktif, baik mencari uang yang berorientasi pada pekerjaan atau tidak (Jufrizien & Pulungan, 2017). Dengan terus memberikan motivasi kepada karyawan, itu akan menumbuhkan komitmen organisasi pada diri karyawan itu sendiri. Artinya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan baik maka akan membuat karyawan itu untuk terus berkomitmen atau bertahan di dalam sebuah organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu Purnama, Sunuharyo and Arik Prasetya, 2016) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen (organisasi. Menurut penelitian (Steven & Sutanto Eddy Madiono, 2015) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian (Suputra & Sriathi, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi

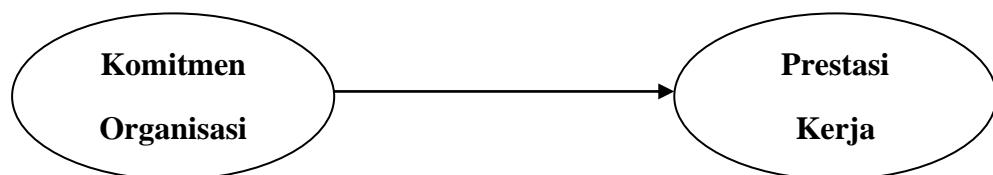


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen organisasi adalah komitmen seorang karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang optimal. Di dalam peusahaan sebuah komitmen sangatlah penting karena dengan adanya komitmen yang tinggi dari pegawai maka karyawan akan betah dalam bekerja, setia, dan mau ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Purwanti & Rasmini (2015) Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut penelitian (Afrianto et al., 2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai

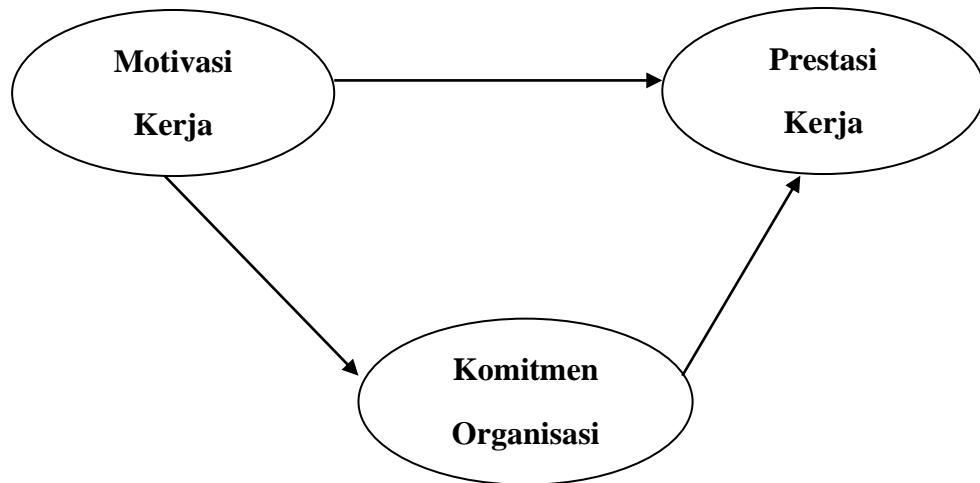


**Gambar 3.3
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja**

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerjamelalui Komitmen organisasi

Berdasarkan dari teori-teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwasanya prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi kerja karyawan melalui komitmen organisasi. Artinya apabila karyawan terus diberi motivasi dalam bekerja maka mereka akan sangat merasa senang dan ingin terus berkomitmen dengan organisasi tersebut. Jika karyawan mau tetap berkomitmen dengan organisasi maka akan meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Penelitian terdahulu (Salju & Makmur, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan.



Gambar 3.4
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui
Komitmen Organisasi

2. 3 Hipotesis

Hipotesis menurut Juliandi et al., (2015) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap prestasi kerja pada Kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada kantor wilayah Direktorat jenderal Perbendaharaan provinsi Sumatera Utara
3. Ada Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pda Kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution,dkk 2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Menurut Juliandi et al.(2015) Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)

**Tabel 3.1
Indikator Prestasi Kerja**

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Disiplin Kerja
4	Inisiatif
5	Kerjasama

Sumber:(M. Nasution, 2012)

3.2.2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang Menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, kerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan. Adapun indikator Motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 3 .2
Indikator Motivasi Kerja**

No.	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

Sumber:(Mangkunegara, 2013)

3.2.3 Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins & Timothy, 2008)

**Tabel 3.3
indikator Komitmen Organisasi**

No.	Indikator
1	Komitmen Organisasi
2	Komitmen Kelanjutan
3	Komitmen Normatif

Sumber:(Allen & Meyer, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, Jalan P. Diponegoro No. 30A

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan oleh penulis adalah pada bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020

**Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																				
2.	Penyusunan Proposal																				
3.	Seminar Proposal																				
4.	Riset																				
5.	Pengumpulan data																				
6.	Pengelola data																				
7.	Penyusunan Laporan Akhir																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Juliandi et al. (2015) mengemukakan bahwa Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan 85 tetap pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau di teliti. Penulis memilih teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti. Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang

sedang dikaji Harinaldi (2005). Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 84 orang.

Pengambilan sampling *nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2010). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi pada pegawai tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi et al.(2015) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan Tanya jawab terhadap responden atau pegawai yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat kuesioner dengan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertulis yang di berikan langsung kepada responden atau pegawai yang ada di perusahaan, dengan hasilnya merupakan data tertulis yang di dapat dari karyawan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut :

Tabel 3.5
Penilaian Skala Likert's

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Juliandi et al.(2015)

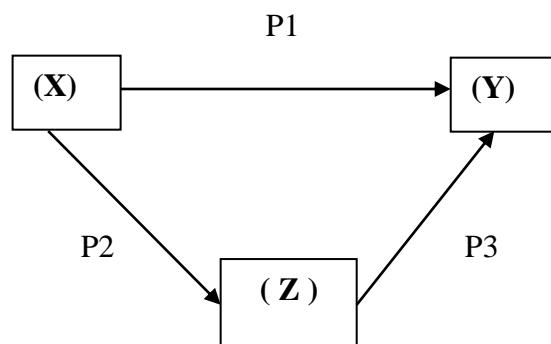
3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis 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 di bawah ini

3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2012).

Dalam menggunakan statistik PLS. Model satu jalur digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Tehnik Analisis Jalur

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Direct effect (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

Menurut Juliandi (2018) Kriteria pengukuran direct effect antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefision jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P-value , jika nilai P-value <0,05 maka signifikan. Dan jika nilai P-value >0,05 maka tidak signifikan.

3.6.2.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis inderrect effect berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidaklangsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018).Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria penilaian indirect effect adalah:

- a. Jika nilai P-values<0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b Jika nilai P-values> 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3.6.3 Teknik Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square*/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 2.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi Diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (5) Evaluasi *goodness of fit*; (6) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.6.3.1 Analisis efek mediasi (mediation effects)

Analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik beban kerja terhadap kinerja; beban kerja terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja kerja. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (*inner model*). Berikut ini hasil analisis efek mediasi yang telah penulis lakukan.

3.6.3.2 Analisis model pengukuran (outer models)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant Validity*).

3.6.3.3 Analisis model pengukuran (inner models)

Analisis model struktural menggunakan 5 pengujian, antara lain: R-square; (2) f-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Didalam penelitian ini mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri 9 pernyataan dari variabel (X), 10 pernyataan dari variabel (Y), dan 9 pernyataan untuk variabel (Z). dimana variabel (X) adalah Motivasi Kerja, variabel (Y) Prestasi Kerja dan variabel (Z) Komitmen Organisasi. Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 85 karyawan sebagai sampel dalam penelitian dan penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert.

Tabel 4.1
Skala likert

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Ketentuan di atas berlaku untuk menghitung variabel (X) motivasi kerja, (Y) prestasi kerja, dan (Z) komitmen organisasi.

4.1.2 Identitas Responden

1) Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 85 orang responden yang masing-masing responden laki-laki terdiri dari 46 orang 54.1% dan responden perempuan 45.9%. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.2
responden berdasarkan jenis kelamin

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Laki-laki	46	54.1 %
2	Perempuan	39	45.9%
	Total	85	100%

2) Responden menurut usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, dan usia di atas >40 tahun. Karakteristik dalam responden menurut usia dapat di dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden menurut usia kerja

No.	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	21-25 tahun	4	4.7%
2	26-30 tahun	20	23.5%
3	31-35 tahun	22	25.9%
4	Lebih dari 40 tahun	39	45.9%
	Total	85	100%

3) Responden menurut tingkat pendidikan

Dalam penelitian ini 85 responden dan pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu: SMA, D3, S1, S2 adapun responden dalam tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4
Responden menurut tingkat pendidikan

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	SMA	25	29.4%
2	D3	12	14.2%
3	S1	32	37.6%
4	S2	16	18.8%
Total		85	100%

4) Karakteristik responden menurut lama kerja

Dari 85 orang responden waktu lama karyawan bekerja dapat dikelompokkan atas usia<1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-20 tahun, dan usia diatas 20 tahun. Adapun karakteristik responden menurut lama pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Responden menurut tingkat lama kerja

No	Kategori	Jumlah responden	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	0	0
2	1-5 tahun	7	8.2%
3	6-10 tahun	22	25.9%
4	11-20 tahun	24	28.3%
5	Lebih dari 20 tahun	32	37.6%
Total		85	100%

4.1.3 Deskripsi hasil penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis menyajikan tabel hasil skor jawaban dari angket yang penulis sebarkan yaitu

Tabel 4.6
Deskripsi tanggapan responden variabel Motivasi Kerja (X)

No Per	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	40	43	50.6	8	9,4	0	0	0	0	85	100
2	27	31.7	5	5.9	10	11.8	16	18,8	27	31.8	85	100
3	47	55.3	35	41.2	3	3.5	0	0	0	0	85	100
4	36	42.4	43	50.5	6	7.1	0	0	0	0	85	100
5	55	64.7	25	29.4	5	5.9	0	0	0	0	85	100
6	28	32.9	46	54,1	10	11.8	1	1.2	0	0	85	100
7	49	57,6	31	36.5	5	5.9	0	0	0	0	85	100
8	38	44.7	44	51.7	2	2.4	1	1.2	0	0	85	100
9	41	48.2	42	49,4	2	2.4	0	0	0	0	85	100
Persen rata-rata	346.3		41.0		0. 6.6		2.3		03.53	0		

Sumber: data penelitian(diolah)

Dari hasil jawaban responden untuk variabel motivasi kerja dalam hal ini sudah baik dapat dilihat dari tabel diatas:

1. Jawaban responden tentang saya akan bekerja keras agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 40% dan setuju 50.6%)
2. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 31.7% dan setuju 50.9%)
3. Jawaban responden tentang saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan di masa depan untuk mencapai suatu tujuan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 55.3% dan setuju 41.2%). Hal ini berarti karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetuji bahwa setiap karyawan memiliki tujuan pekerjaan yang diinginkan untuk mencapai suatu tujuan.

4. Jawaban responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan, mayoritas responden menjawab (sanga setuju (42.4%) dan yang menjawab setuju (50.5). hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa setiap karyawan selalu merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
5. Jawaban responden tentang saya mengerjakan tugas dengan tekun agar Mendapatkan hasil yang baik, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 64.7% dan setuju 29.4%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa setiap karyawan mengerjakan tugas dengan tekun agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
6. Jawaban responden tentang saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, ,mayoritas responden menjawab(sangat setuju 32.9% dan setuju 54.1%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa setiap karyawan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai suatu tujuan, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 57.6% dan setuju 36.5%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wiayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa seorang karyawan harus selalu berusaha untuk mencapai suatu tujuan.
8. Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu kerja denga sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab (setuju 51.7% dan sangat setuju 44.7%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wiayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa setiap karyawan harus memanfaakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya

9. Jawaban responden tentang saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan, mayorita responden menjawab(sangat setuju 48.2% dan setuju 49.4%). Hal ini berarti menujukkan bahwa responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah di tentukan.

Tabel 4.7
Deskripsi tanggapan responden variabel Prestasi Kerja (Y)

No Per	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	43.5	22	25.8	25	29.4	1	1.2	0	0	85	100
2	49	57.6	34	40	2	2.4	0	0	0	0	85	100
3	64	75.2	20	23.5	1	1.2	0	0	0	0	85	100
4	26	30.6	34	40	25	29.4	0	0	0	0	85	100
5	49	57.6	35	41.2	0	0	1	1.2	0	0	85	100
6	33	38.9	45	52.9	7	8.23	0	0	0	0	85	100
7	30	35.3	43	50.6	12	14.1	0	0	0	0	85	100
8	31	36.4	52	61.2	2	2.4	0	0	0	0	85	100
9	27	31.8	55	64.7	3	3.5	0	0	0	0	85	100
10	33	38.8	50	58.5	2	2.4	0	0	0	0	85	100
Persen rata-rata	44.5		45.8		9.3		0.2		0			

Dari hasil jawaban responden untuk variabel prestasi kerja dalam hal ini sudah baik dapat dilihat dari tabel diatas.

1. Jawaban responden tentang saya melalakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 43.5% dan setuju 25.8%). Hal ini berartti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan jarang melalakukan kesalahan dalam pekerjaan.

2. Jawaban responden tentang saya melalakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 57.6% dan setuju 40%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada .
3. Jawaban responden tentang saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 75.2% dan setuju 23.5%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara Menyetujui bahwa karyawan melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain.
4. Jawaban responden saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan, ,mayoritas responden menjawab(sangat setuju 30.6% dan setuju 40%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan dalam menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan oleh perusahaan.
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugastepat waktu, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 57.6 dan setuju 41.2 %).hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
6. Jawaban responden tentang selalu tepat waktu saat jam kerja, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 38.9 dan setuju 52.9%). Hal ini berarti bahwa

responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui karyawan selalu tepat waktu saat jam kerja.

7. Jawaban responden tentang saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 35.3% dan setuju 50.6%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan memiliki insiatif yang guna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik
8. Jawaban responden tentang mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 36.4% dan setuju 61.2%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan.
9. Jawaban responden tentang kemampuan saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 31.8% dan setuju 64.7%).hal ini berarti responden Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain itu baik.
10. Jawaban responden tentang tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 38.8% dan setuju 58.5%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara Menyetujui bahwa karyawan tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain.

Tabel 4.8
Deskripsi tanggapan responden variabel Komitmen Organisasi

No Per	Alternatif jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	44.7	41	48.2	6	7.1	0	0	0	0	85	100
2	29	34.1	42	49.4	13	15.3	1	1.2	0	0	85	100
3	37	35.5	46	54.1	2	2.4	0	0	0	0	85	100
4	41	48.2	32	37.6	9	10.7	0	0	0	0	85	100
5	26	30.6	48	56.5	11	12.9	0	0	0	0	85	100
6	21	24.7	53	62.4	11	2.9	0	0	0	0	85	100
7	41	48.2	44	51.8	0	0	0	0	0	0	85	100
8	18	4.7	63	21.2	4	74.1	0	0	0	0	85	100
9	27	31.8	37	43.5	21	24.7	0	0	0	0	85	100
Persen rata-rata	36.6		47.1		16.6		0.1		0			

Dari hasil jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi dalam hal ini sudah baik dapat dilihat dari tabel diatas.

1. Jawaban responden tentang saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 44.7% dan setuju 48.2%). Hal ini responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini.
2. Jawaban responden tentang saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya, mayoritas responde menjawab (sangat setuju 34.1% dan setuju 49.4%). Hal ini responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan merasa masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi permasalahan nya.
3. Jawaban responden tentang saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 46% da setuju 54.1%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.

4. Jawaban responden tentang saya bersedia melibatkan diri untuk berkorban pada organisasi, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 48.2% dan setuju 37.6%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa bersedia melibatkan diri untuk berkorban pada organisasi.
5. Jawaban responden tentang siap siaga dalam mengambil resiko demi organisasi, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 30.6% dan setuju 56.5%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan siap siaga dalam mengambil resiko demi organisasi
6. Jawaban responden tentang selalu rela melakukan yang terbaik untuk organisasi, mayoritas responden menjawab(sangat setuju 24.7% dan setuju 62.4%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jeenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan selalu rela melakukan yang terbaik untuk perusahaan
7. Jawaban responden tentang selalu memiliki sifat moral yang tinggi pada tanggung jawab yang dikasih oleh organisasi, mayoritas responde menjawab (sangat setuju 48.2% dan setuju 51.8%). Hal ini berarti berartti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jeenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa memiliki moral yang tinggi pada tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi

8. Jawaban responden tentang saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 4.7% dan setuju 21.2%). Hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jeenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik
9. Jawaban responden tentang saya mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan kewajiban untuk organisasi, mayoritas responden menjawab (sangat setuju 31.8% dan setuju 43.5%) hal ini berarti responden karyawan Kantor Wilayah Direktorat Jeenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menyetujui bahwa karyawan mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan kewajiban untuk organisasi

4.2 Metode Analisis Data

4.2.1 Analisis efek mediasi (*mediation effects*)

4.2.1.1 Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *construct reliability* dan *validity* dan (2) *discriminant validity*

4.2.1.1.1 Construct reliability dan validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah adalah >0.6 (Juliandi, 2018)

Tabel 4.9
Composite Reliability

Composite Reliability	
X	0.000
Y	0.000
Z	0.000

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:(1) Variabel Motivasi Kerja (X) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* Motivasi Kerja (X) adalah $0.00 > 0.6$, (2) variabel Prestasi Kerja adalah reliable, karena nilai composite reliability Prestasi Kerja $0.00 > 0.6$, (3) variabel Komitmen Organisasi(Z) adalah reliable, karena composite reliability $0.00 > 0.6$

4.2.1.1.2 Discriminant validity

Pengertian discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut (Juliandi, 2018)

Tabel 4.10
Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

		Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)		
		X	Y	Z
X				
Y	0.986			
Z	0.738	0.644		

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai heretroit-monotrait ratio $0.986 > 0.90$, artinya validitas diskriminan tidak baik, atau benar-benar tidak berbeda dari konstruk lain (konstruk unik).
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki heretroit-monotrait ratio $0.738 < 0.90$ artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruk lain(konstruk unik)

- 3) Variabel Prestasi Kerja (Y) terhadap Komitmen Organisasi(Z) memiliki nilai heretroit-monotrait ratio $0.644 < 0.90$ artinya validitas diskiriminan baik, atau benar-bnar berbeda dari konstruk lain(konstruk unik).

4.2.1.2 Analisis model structural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model structural menggunakan 5 pengujian sebagai berikut :(1) R-square; (2) F-square; (3) Mediation effect : (a) Direct effect; (b) indirect effect ; (c) total effect. Berikut hasil pengujian:

1. R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted)= 0.25 → model adalah lemah (buruk)(Juliandi, 2018).

Tabel 4.11

R-square

	R-square	R-Square Adjusted
Y	0.767	0.761
Z	0.713	0.309

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square adalah sebagai berikut:

- 1) R-square adjusted model jalur I =0.761.artinya kemampuan variabel (Y) prestasi kerja dalam menjelaskan (Z) Komitmen Organisasi adalah sebesar 76.1% dengan demikian model tergolong kuat

2) R-square adjusted model jalur $R^2=0.309$.artinya kemampuan variabel (X) Motivasi Kerja dan Komiten Organisasi (Z) dalam menjelaskan (Y) Prestasi Kerja karyawan adalah sebesar 30,9% dengan demikian model tergolong lemah(buruk).

2. F-Square

Pengukuran F-Square atau f^2 effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran f^2 (f-square) disebut juga efek perubahan R^2 . Artinya, perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen(Juliandi, 2018)

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.12
F-Square**

	X	Y	Z
X		1.880	0.464
Y			
Z		0.044	

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari hasil f-square dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) variabel (X) Motivasi Kerja terhadap (Y) Prestasi Kerja memiliki $f^2=1.880$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) variabel (X) Motivasi Kerja terhadap (Z) Komitmen Organisasi memiliki $f^2=0.464$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

3) variabel (Z) Komitmen Organisasi terhadap (Y) Prestasi Kerja memiliki $f^2=0.044$ maka efek yang kecil dari variabel eksogen endogen.

4.2.1.2.3 Mediation Effect

Analisis mediation effect mengandung 3 sub bab analisis anatara lain; (1)*direct effect*; (2) *indirect effect*; (3) *total effect*

4.2.1.2.3.1 Direct Effect

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Untuk kriteria pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values <0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan(Juliandi, 2018)

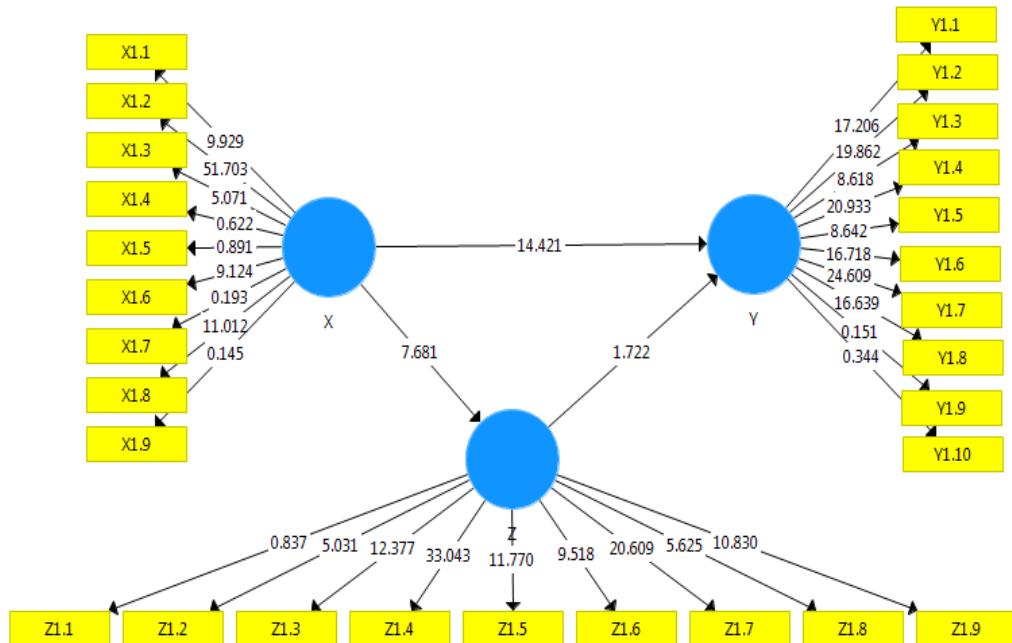
**Tabel 4.13
Dirrect effect**

	Original sample	P-values
X-> Y	0.801	0.000
X->Z	0.563	0.000
Z->y	0.122	0.085

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Koefisien jalur (path coefisien) tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif dapat dilihat pada(tabel sample original):

- 1) X terhadap Y : koefisien jalur =0.801 dan P-value 0.000(<0.05) artinya, pengaruh X (Motivasi Kerja terhadap Y (Prestasi Kerja) adalah positif dan signifikan
- 2) X terhadap Z : koefisien jalur =0.563 dan P-value 0.000(<0.05) artinya, pengaruh X (Motivasi Kerja) terhadap Z (Komitmen Organisasai) adalah positif dan signifikan
- 3) Z terhadap Y koefisien jalur =0.122 dan P-value 0.085(<0.05) artinya pengaruh komitmen organisasi positif dan tidak signifikan.



Gambar 4.1 Efek mediasi

Dilihat secara grafis hasil dari pengaruh langsung (direct effect) dapat dilihat diatas.

4.2.1.2.3.2 Indirect effect

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator)(Juliandi, 2018).

Kriteria menetukan pengaruh tidak langsung (inderct effect)(Juliandi, 2018)adalah : (1) jika nilai P-Values <0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator

(Z/Motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 Fasilitas kerja) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values>0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Disiplin kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.14
Indirect effect

	Original sample	P-values
X->Z->Y	0.069	0.133

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Dengan demikian dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel di atas. Pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.069, P-values 0.133>(0.05) (tidak signifikan), maka Z (Komitmen Organisasi) tidak mampu memediasi pengaruh (X) Motivasi Kerja) terhadap Y(Prestasi Kerja).

4.2.1.2.3.3 Total effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung)(Juliandi, 2018)

Tabel 4.15
Total effect

	Original sample	P-Values
X->Y	0.870	0.000
X->Z	0.563	0.000
Z-Y	0.122	0.085

Sumbar: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Total effect* untuk hubungan X (Motivasi Kerja) dan Y (Prestasi Kerja) adalah sebesar 0.870

- 2) *Total effect* untuk hubungan X (Motivasi Kerja) dan Z(Komitmen Organisasi) adalah sebesar 0.000
- 3) *Total effect* untuk hubungan Z(Komitmen Organisasi) dan Y(Pretasi Kerja) adalah sebesar 0.122

4.2.2 Pembahasan

1.Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja, X terhadap Y:koefisien jalur=0.801 dan P-Value 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Damanik, 2018). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Widiartana, 2016) ada pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada UD.Sinar abadi, Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (Syahputra et al., 2020) dan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat (Hidayat et al., 2020) y

Dengan demikian hal ini sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Pattynama et al., 2016) Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemberian Motivasi kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka sebaliknya semakin rendah tingkat pemberian motivasi kerja kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, X terhadap Z koefisien jalur=0.563 dan P-Value 0.000 dengan taraf signifikan 0.000<0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan (Tania & Sutanto, 2013) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi PT. Dai Knife. Dengan demikian hal ini juga sejalan dengan teori yang di kemukakan oleh (Jatmiko et al., 2015) ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Astuti et al., 2010) ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi, artinya ada pengaruh hubungan yang searah antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pemberian motivasi karyawan akan semakin tinggi juga untuk karyawan berkomitmen terhadap perusahaan, maka sebaliknya dengan semakin tinggi karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan semakin tinggi juga motivasi karyawan dalam bekerja.

3.Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, Z terhadap Y koefisien jalur=0.122 dan P-Value 0.085 dengan taraf signifikan 0.085<0.05, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

positif tetapi tidak signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja

Penelitian terdahulu juga menunjukkan (Irawati & Mustakim, 2012) Komitmen Organisasi mempengaruhi Prestasi Kerja tetapi tidak secara signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap prestasi kerja.Tetapi penelitian terdahulu mengatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan (Adhan et al., 2020)

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh tidak langsung X->Z->Y adalah 0.069, P-Value>(0,05) tidak signifikan, maka Z(Komitmen organisasi) tidak mampu memediasi pengaruh (X)motivasi kerja terhadap Y(prestasi kerja).

Hasil penelitian penulis memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharan Provinsi Sumatera Utara adalah tidak signifikan.Ini bermakna bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi variabel motivasi kerja dan prestasi kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap Prestasi Perja melalui Komitmen Organisasi karyawan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dengan jumlah responden 85 Peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
3. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Wilaya Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja pegawai terhadap Prestasi Kerja pegawai yang dimediasi Komitmen Organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Dengan kata lain komitmen organisasi Tidakberperan sebagai variabel mediator.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat saya berikan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemberian Motivasi Kerja karyawan agar lebih ditingkatkan lagi agar karyawan bersemangat dalam melakukan tugasnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik
2. Sebaiknya Komitmen Organisasi itu harus ditanamkan masing-masing pada diri karyawan. Agar mereka tetap mau berkomitmen di dalam sebuah organisasi demi mencapai sebuah tujuan perusahaan
3. Prestasi Kerja karyawan juga harus lebih ditingkatkan lagi agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan tujuan suatu perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan
2. Adanya ketertundaan waktu pembagian kuesioner dalam penelitian ini dikarenakan penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid 19 yang membuat penulis sulit mendapatkan data

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>
- Afrianto, T., Suwondo, C., & Wargianto, W. (2017). Pengaruh Motivasi, Disilin Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 94–105.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Allen, A., & Meyer, M. (2013). *The Measurement and Antecedents Of Affective Continuities And Normative Commitment To Organization*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.v2i1.3367>
- Astuti, A. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Di Sekolah. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 604–624. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.308>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,”* 2621–1572.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Astuti, S. D., Subagyo, H., & Andriyanto, Y. (2010). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 17–28.
- Bernadin, B., & Russel, R. (2010). *Pengertian Pendidikan, Masa Kerja dan Tunjangan atau Kompensasi. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Damanik, B. E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Diri Terhadap Prestasi Kerja Dosen. *Jurnal EK& BI*, 1(1), 20–28. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v1i1.42>
- 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>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 3* (Edisi Pert, Vol. 91, Issue 5). Indomedia Pustaka.
- 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>
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1048900>
- Harinaldi, H. (2005). *Prinsip Prinsip Statistik untuk Teknik dan Sains*. Jakarta: PT Erlangga.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio:v1i1.2243>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555. <https://doi.org/10.2307/2393833>
- Irawati, D., & Mustakim, N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Majalah Ekonomi*, 1, 57–64.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kompartemen pabrik II.PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1–8.
- Jufrizien, 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. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- 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. (2018). *Structural equatuiion model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. universitas batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resources Management:Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nasution, M. (2012). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Ni'mah, M. S., & Sugiyanto, S. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Repi, A. L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Emba*, 4(1), 514–523.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*

- Bisnis*, 40(2), 39–47.
- Purwanti, N. W. D., & Rasmini, N. K. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 12(3`), 686–704.
- Purwohandoko. (2009). Pengaruh Tangible Resource Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan Air Minum dalam Kemasan (AMDK) di Wilayah Sidoarjo, Surabaya & Pasuruan. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 11(2), 134–143. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.2.pp.134-143>
- Ravianto J. (2005). *Produktivitas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). Jakarta: Lembaga sarana informasi dan produktivitas.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Salju, S., & Makmur, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 78–83.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusanatara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(10), 418–428.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Edisi Keli). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sianipar, A. R. B., & Kristiana Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan. *Jurnal Psikodimensia*, 13(1), 98–114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>
- Siswanto, S. (2005). *Pengantar Manajemen* (Pertama). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Slavin, T. J. (2006). Human resources management. In *Interventions, Controls, and Applications in Occupational Ergonomics*. Jakarta: Prentice Hall.
- Steven, G., & Sutanto Eddy Madiono. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 186–196. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.21.196-206>
- Sugiyono, S. (2009). *Statistik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku seru.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628–4656. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i09.pl>
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator*, 1, 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.1017>
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT.DAI Knife Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(3).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34. <https://doi.org/10.30596.jimb.v15i1.964>
- Umiker, A. (2006). *Management Accounting* (internatio). New Jersey Englewood Cliffs: Prentice Hall International.
- Wahyudi, W. R., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD.Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1). <https://doi.org/10.23887/jjpe.v6i1.7224>

Daftar Riwayat Hidup

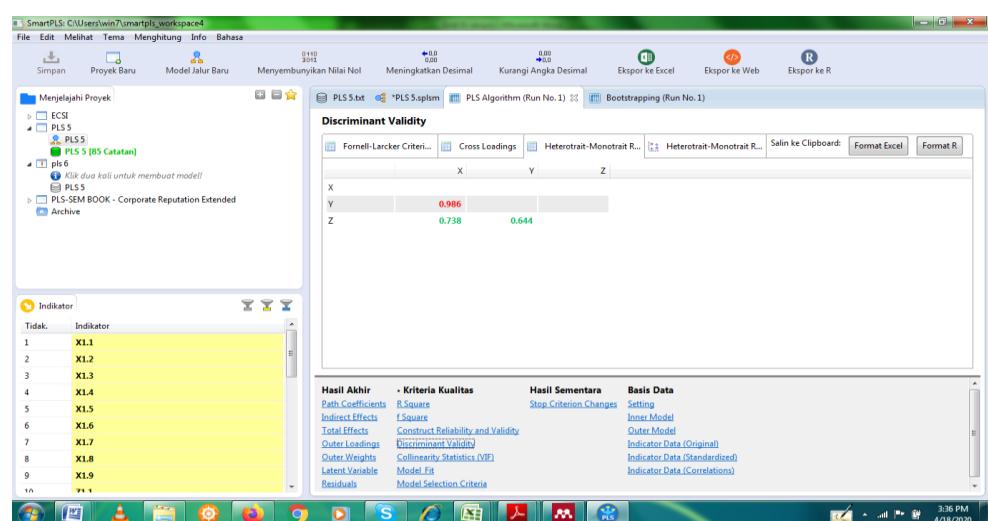
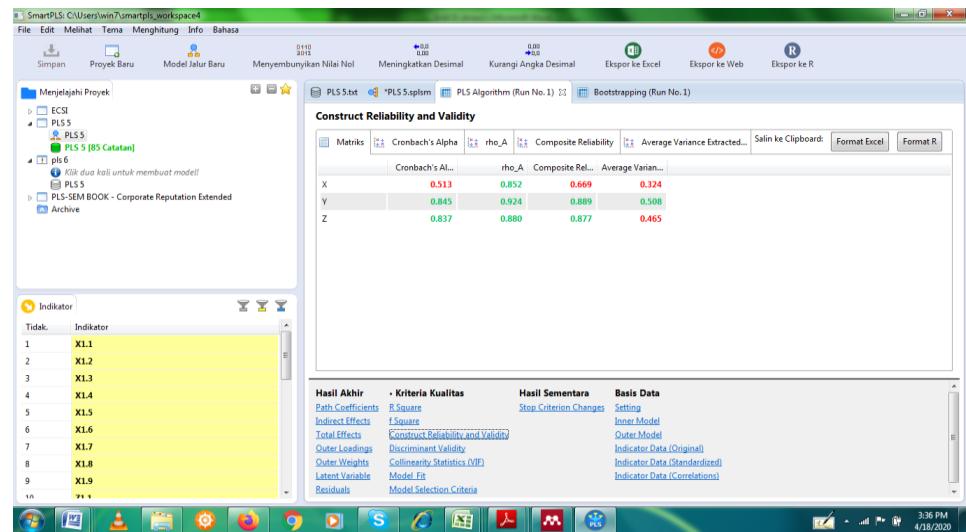


Annisa Pratiwi lahir dikota Tebing Tinggi. Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 14 November 1998. Penulis lahir dari pasangan Edy Syahrial dan Nurhaida Siregar dan merupakan anak pertama dari 1 bersaudara

Pada tahun 2004 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri 053955 payasalit kecamatan sirapit dan lulus tahun 2010. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama di SMP Al-Azhar Medan dan lulus tiga tahun kemudian, pada tahun 2013 selanjutnya masuk pada sekolah menengah akhir di SMA N 3 Tebing Tinggi dan lulus pada tahun 2016

Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan menyelesaikan masa studi kuliah di tahun 2020 dengan judul skripsi pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Lampiran data Smart-pls



SmartPLS C:\Users\win7\smartpls_workspace4

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Eksport ke Excel Eksport ke Web Eksport ke R

Menjelajahi Projek

- ECI
- PLS 5
 - PLS 5 [B5 Catatan]
 - pls 5
 - Klik dua kali untuk membuat model!
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tidak.	Indikator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9
10	X1.1

F Square

Original Sample...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...)	P Values
X->Y	1.880	2.177	0.731	2.572 0.010
X->Z	0.464	0.573	0.224	2.072 0.038
Z->Y	0.044	0.056	0.056	0.783 0.433

Hasil Akhir

Path Coefficients	R Square	Fit Model	Histogram	Basis Data
Total Indirect Effects	R Square Adjusted	d_ULS	Path Coefficients Histogram	Setting
Specific Indirect Effects	F Square	d_G	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Total Effects	Average Variance Extracted (AVE)	Total Effects Histogram	Outer Model	
Outer Loadings	Composite Reliability	Indicator Data (Original)		
Outer Weights	rho_A	Indicator Data (Standardized)		
Cronbach's Alpha				

3:40 PM 4/18/2020

SmartPLS C:\Users\win7\smartpls_workspace4

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Eksport ke Excel Eksport ke Web Eksport ke R

Menjelajahi Projek

- ECI
- PLS 5
 - PLS 5 [B5 Catatan]
 - pls 6
 - Klik dua kali untuk membuat model!
- PLS 5
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tidak.	Indikator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9
10	X1.1

Booting (Run No.1)

Matriks	R Square	R Square Adjusted
Y	0.767	0.761
Z	0.317	0.309

Hasil Akhir

Path Coefficients	R Square	Hasil Sementara	Basis Data
Indirect Effects	F Square	Stop Criterion Changes	Setting
Total Effects	Construct Reliability and Validity		Inner Model
Outer Loadings	Discriminant Validity		Outer Model
Outer Weights	Collinearity Statistics (VIF)	Indicator Data (Original)	
Latent Variable	Model Fit	Indicator Data (Standardized)	
Residuals	Model Selection Criteria	Indicator Data (Correlations)	

3:35 PM 4/18/2020

SmartPLS C:\Users\win7\smartpls_workspace4

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Eksport ke Excel Eksport ke Web Eksport ke R

Menjelajahi Projek

- ECI
- PLS 5
 - PLS 5 [B5 Catatan]
 - pls 5
 - Klik dua kali untuk membuat model!
- PLS 5
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
- Archive

Indikator

Tidak.	Indikator
1	X1.1
2	X1.2
3	X1.3
4	X1.4
5	X1.5
6	X1.6
7	X1.7
8	X1.8
9	X1.9
10	X1.1

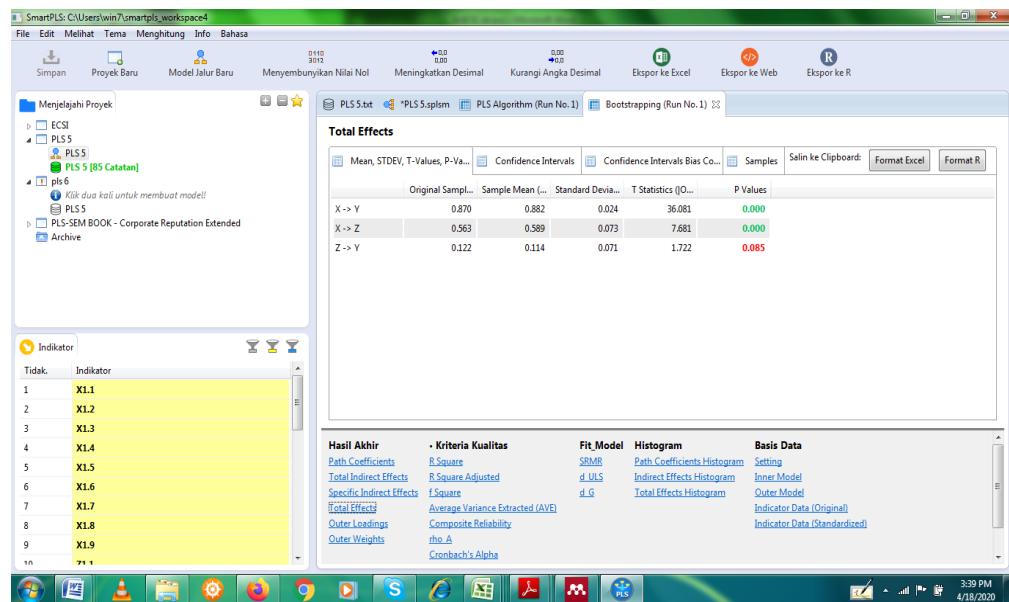
PLS Algorithm (Run No.1)

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
Original Sample...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...)	P Values
X->Y	0.801	0.814	0.056	14.421 0.000
X->Z	0.563	0.589	0.073	7.681 0.000
Z->Y	0.122	0.114	0.071	1.722 0.085

Hasil Akhir

Path Coefficients	R Square	Fit Model	Histogram	Basis Data
Total Indirect Effects	R Square Adjusted	d_ULS	Path Coefficients Histogram	Setting
Specific Indirect Effects	F Square	d_G	Indirect Effects Histogram	Inner Model
Total Effects	Average Variance Extracted (AVE)	Total Effects Histogram	Outer Model	
Outer Loadings	Composite Reliability	Indicator Data (Original)		
Outer Weights	rho_A	Indicator Data (Standardized)		
Cronbach's Alpha				

3:38 PM 4/18/2020



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :	Laki-Laki <input type="checkbox"/>	Perempuan <input type="checkbox"/>
2. Umur :	21- 25 Tahun <input type="checkbox"/>	26-30 Tahun <input type="checkbox"/>
	31-35 Tahun <input type="checkbox"/>	> 40 Tahun <input type="checkbox"/>
3. Pendidikan :	SMA <input type="checkbox"/>	D3 <input type="checkbox"/>
	S1 <input type="checkbox"/>	S2 <input type="checkbox"/>
4. Lama Pekerjaan :	<1 Tahun <input type="checkbox"/>	1-5 Tahun <input type="checkbox"/>
	6-10 Tahun <input type="checkbox"/>	11-20 Tahun <input type="checkbox"/>
	>20 tahun <input type="checkbox"/>	

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda (✓) untuk pilihan jawaban yang tersedia yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

2. Keterangan

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju(STS) = 1

A. Prestasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
Kuantitas Kerja						
3	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain					
4	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan					
Disiplin Kerja						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
6	Selalu tepat waktu saat jam kerja					
Inisiatif						
7	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
8	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
Kerja sama						
9	Kemampuan saya untuk bekerja sama dengan karyawan lain					
10	Tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja dari divisi lain					

B.Motivasi Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kerja Keras						
1	Saya akan bekerja keras agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik					
2	Saya bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan instansi					
Orientasi masa depan						
3	Saya memiliki tujuan pekerjaan yang saya inginkan di masa depan untuk mencapai suatu tujuan					
Usaha untuk maju						
4	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan					
5	Saya mengerjakan tugas dengan tekun agar mendapatkan hasil yang baik					
6	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya selalu berusaha untuk mencapai suatu tujuan					
Pemanfaatan Waktu						
8	Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya					
9	Saya akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum habis waktu yang telah ditentukan					

C.Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Komitmen Afektiv						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya					
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
Komitmen Kelanjutan						
4	Saya bersedia melibatkan diri untuk berkorban pada organisasi.					
5	Siap siaga dalam mengambil resiko demi organisasi.					
6	Selalu rela melakukan yang terbaik untuk organisasi.					
Komitmen Normatif						
7	Selalu memiliki sifat moral yang tinggi pada tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.					
8	Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik.					
9	Saya mempunyai pengaruh besar dalam menjalankan kewajiban untuk organisasi.					

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Prsetasi Kerja (Variabel Y)

60	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	39
61	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	39
62	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
63	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
64	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
65	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
67	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
68	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
69	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
72	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	40
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
74	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	37
75	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
76	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	39
77	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	41
78	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
79	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
82	2	5	3	5	2	5	3	5	4	5	39
83	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
84	3	3	5	3	5	3	5	5	4	4	40
85	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	43

**Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja
(Variabel X)**

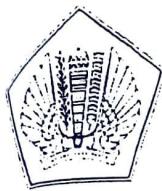
No	Butir Pertanyaan									Total
	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	
1	4	1	4	5	5	4	5	3	5	36
2	4	1	4	5	5	4	5	4	5	37
3	4	1	4	5	5	4	5	4	5	37
4	4	1	4	5	5	4	5	4	5	37
5	3	2	4	5	5	4	5	4	5	37
6	4	2	5	4	4	3	4	4	5	38
7	5	3	5	4	4	4	4	4	4	33
8	5	3	5	3	3	3	5	4	4	36
9	3	3	5	5	3	3	5	4	4	36
10	5	4	5	3	3	4	5	4	4	37
11	5	4	5	4	4	5	5	4	4	39
12	5	4	5	5	4	5	5	3	3	39
13	5	4	5	3	5	3	5	5	5	40
14	4	4	5	4	5	5	5	5	5	43
15	4	1	4	5	5	5	4	5	5	43
16	4	1	4	5	4	4	4	5	5	36
17	3	1	4	5	4	5	5	5	4	37
18	4	2	4	5	4	5	5	4	4	37
19	4	2	5	4	5	4	5	4	4	35
20	5	5	5	4	4	4	4	4	3	35
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	38
22	5	5	3	5	5	3	5	5	4	44
23	4	1	4	5	5	5	5	5	5	41
24	4	1	4	5	5	4	5	5	5	45
25	4	1	4	5	5	4	5	4	5	37
26	4	2	4	4	5	4	5	4	4	34
27	3	2	5	5	5	4	5	4	4	35
28	4	3	5	4	5	4	5	4	5	38
29	4	1	4	5	4	4	4	4	5	38
30	4	1	4	4	5	4	4	4	4	38
31	4	1	4	4	4	4	5	4	4	35
32	4	2	4	4	5	3	5	4	4	35
33	3	2	5	5	4	4	4	4	4	35
34	4	3	5	4	5	4	5	4	5	38
35	5	5	5	4	4	4	4	4	5	38
36	5	5	5	4	3	5	5	5	5	43
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	41
38	3	5	5	5	5	3	5	5	4	42
39	5	5	5	4	5	3	4	5	5	40
40	4	1	4	3	4	4	5	5	5	43
41	4	1	4	4	5	4	5	4	5	34
42	5	5	5	5	4	5	5	4	4	35
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	43
44	5	3	5	4	2	5	3	5	4	43
45	5	5	5	4	3	5	5	5	5	37
46	5	5	5	4	4	5	5	5	4	41
47	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
48	5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
49	5	5	4	4	5	5	4	5	5	43
50	3	1	4	3	4	4	5	4	5	33
51	4	1	4	4	5	4	5	4	5	36
52	4	1	4	4	4	4	4	4	4	33
53	4	2	4	3	5	4	5	4	5	36
54	4	2	5	4	5	4	4	4	4	36
55	4	3	5	4	4	4	5	4	5	38
56	5	5	5	4	5	5	5	4	4	41
	3	5	5	4	5	5	5	5	5	41

57	4	1	4	4	5	4	4	4	4	34
58	4	1	4	4	3	4	4	4	5	33
59	5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
60	4	1	4	5	4	4	3	4	5	34
61	4	1	4	3	4	4	4	4	4	32
62	4	1	4	3	4	4	5	4	5	34
63	4	2	4	4	5	4	5	4	4	36
64	4	2	5	5	5	4	5	4	5	39
65	4	3	5	5	4	4	5	4	4	38
66	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
67	5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
68	4	1	4	4	4	4	5	4	5	35
69	4	1	4	4	5	4	4	4	4	34
70	5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
71	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
72	5	5	5	4	5	5	3	3	5	40
73	5	5	3	4	5	5	4	5	4	40
74	4	1	4	5	5	4	4	4	4	35
75	4	1	4	4	5	3	4	4	4	33
76	4	1	4	4	5	4	5	4	5	36
77	4	2	4	4	5	3	5	4	5	36
78	4	2	5	5	5	4	5	4	4	38
79	4	3	5	5	4	4	4	4	5	38
80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
81	5	5	5	4	4	5	4	5	4	42
82	5	5	5	4	5	5	5	5	4	41
83	5	2	5	4	5	5	5	5	4	40
84	5	2	5	5	5	2	5	2	4	35
85	5	5	4	3	5	5	4	4	4	39

**Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Komitmen Organisasi
(Variabel Z)**

No	Butir Pertanyaan									total
	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	
1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31
2	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
8	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
9	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
10	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
11	5	3	5	4	4	4	4	3	5	37
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	3	4	4	3	3	4	4	3	33
15	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
19	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
21	5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43
23	5	3	4	4	3	3	4	4	3	33
24	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
29	4	4	4	1	3	3	4	4	3	30
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
35	4	3	5	5	4	3	5	4	4	37
36	3	4	5	5	5	4	5	4	5	40
37	4	5	5	5	5	3	5	4	5	41
38	5	5	5	5	5	4	5	4	5	42
39	5	3	5	5	5	4	5	4	5	41
40	3	5	3	5	5	3	5	3	3	39
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	42
43	3	5	5	5	4	4	4	4	3	36
44	5	4	4	4	4	4	4	4	3	35
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
47	5	3	4	4	4	4	5	4	4	40
48	5	4	5	5	5	4	5	4	5	41
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	44
50	4	5	5	5	5	3	5	5	3	39
51	5	5	3	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	5	4	4	4	4	3	36
53	5	4	4	4	4	4	4	4	3	35
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
56	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37

57	4	3	5	5	4	4	5	4	4	38
58	5	4	5	5	4	4	5	4	5	42
59	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
60	5	4	4	4	4	4	4	4	3	36
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
63	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	36
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
68	4	4	4	1	3	3	4	4	3	30
69	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
71	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	5	4	4	1	3	3	4	4	3	31
75	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
76	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81	4	5	5	5	4	5	4	5	3	40
82	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
83	4	5	4	5	3	5	5	3	5	39
84	4	2	5	5	5	5	5	5	5	41
85	4	4	2	5	3	3	5	5	5	36



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

JALAN P. DIPONEGORO NO. 30 A, MEDAN 20152; TELP (061) 4553258.
FAKSIMILE (061) 4148440; SUREL: KANWILSUMUT.DJPBN@KEMENKEU.GO.ID;
LAMAN: WWW.DJPB.KEMENKEU.GO.ID/KANWIL/SUMUT

Nomor : S-12/WPB.02/2020
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Permohonan Izin Riset Tugas Akhir

14 Februari 2020

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 1034/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 8 Januari 2020 hal tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa kami **dapat menerima** mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, atas nama

No.	NAMA	NPM	JURUSAN
1.	Dinda Nurmala	1605160384	Manajemen
2.	Jenni Khairani	1605160341	Manajemen
3.	Annisa Prtiwi	1605160413	Manajemen
4.	Tiara Safani Sitorus	1605160436	Manajemen

untuk pengambilan data pendukung sebagai bahan riset penyusunan tugas akhir bagi program praktek kerja bagi mahasiswa pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya diberitahukan bahwa selama proses pengambilan data tersebut, mahasiswa wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di lingkungan Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Sumatera Utara



Tiarta Sebayang



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Guna menjawab surat ini agar disebutkan
namanya dan tanggungjawabnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 417 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 28 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
KANWIL DITJEN PERBENDAHARAAN PROVSI
Jln.Pengeran Diponegoro No.30 A
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	:	ANNISA PRTIWI
Npm	:	1605160413
Jurusan	:	MANAJEMEN
Semester	:	VIII (Delapan)
Judul	:	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Barangkali surat ini agar disebutkan
segera dan langsungnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 417 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 28 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	: ANNISA PRTIWI
N P M	: 1605160413
Semester	: VIII (Delapan)
Program Studi	: MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi	: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara
Dosen Pembimbing	: YUDI SISWADI, SE.,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 :28 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Dekan ✓

HELMI NUR, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....



Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wala'alaikum Wr, Wb

yang bertanda tangan dibawah ini :

Lengkap : ANNISA PRATIWI

: 1605160413

Tgl Lahir : TEBINGTINGGI 661
14 NOVEMBER 1998

Jam Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Mahasiswa : JLBUKITSIGUNTANG
MEDANTIMUR

at Penelitian : KEMENTERIAN KEUANGAN RI
KANWIL PJPB PROV SUL

Penelitian : JLDIPONEGORO NO 30A

honor kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
ah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

saya lampirkan syarat-syarat lain :

skrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

ansi SPP tahap berjalan.

anlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhalian Bapak saya ucapan terima kasih.

Diketahui :

Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

()

()



**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: 495/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Medan, 10/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Annisa Pratiwi

NPM : 1605160413

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah

: Prestasi kerja di perusahaan akan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan dimasa depan dan kinerja juga akan mempengaruhi prestasi kerja diberikan kepada perusahaan salah satu nya dengan cara:

1. Memberikan diklat kepada semua karyawan
2. Memberikan insentif sesuai dengan kinerja yang diberikan
3. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi
4. Saling memberikan motivasi terhadap sesama rekan kerja
5. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

Rencana Judul

- : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi: Komitmen Organisasi Dan Dimoderasi: Motivasi Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Kementerian Keuangan Ri Kanwil Djpb Provinsi Sumatera Utara

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

Hormat Saya

Pemohon



(Annisa Pratiwi)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 495/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/12/2019

Nama Mahasiswa : Annisa Pratiwi

NPM : 1605160413

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 10/12/2019

Nama Dosen Pembimbing*)

Judul Disetujui**)

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kementerian Keuangan RI Kanwil Ditjen Perkembangahan Provinsi

Medan,

Dosen Pembimbing

(*Yudhi Sarwati, SE, MM.*)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi 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"

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Annisa Pratiwi
NPM : 1605160413
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Sehubungan dengan belum keluarnya surat selesai riset dari perusahaan karena pandemi Covid-19 maka saya serahkan menyusul setelah selesai sidang meja hijau, guna untuk melengkapi penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen FEB- UMSU. Apabila surat surat selesai riset tidak saya serahkan, maka saya bersedia nilai sidang meja hijau saya dibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar/tanpa paksaan, kepada Bapak/ Ibu saya ucapan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2020

Yang Membuat Pernyataan



Annisa Pratiwi



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan
namaku dan tanyaganku
Nomor : 2094/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 23 Dzulqaidah 1441 H
15 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan ;

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Annisa Pratiwi
N P M : 1605160413
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh


Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Annisa Pratiwi
NPM : 1605160413
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Pajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....02 Maret 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basir No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat 06 Maret 2020** menerangkan bahwa.

Nama : ANNISA PRATIWI
N.P.M. : 1605160413
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 14 November 1998
Alamat Rumah : Bukit Siguntang
Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DITJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **YUDI SISWADI, SE.,MM.**

Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.SI.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE..M.SI.

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE.,MM.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD.



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

JALAN P. DIPONEGORO NO. 30 A, MEDAN 20152; TELP (061) 4553258,
FAKSIMILE (061) 4148440; SUREL: KANWILSUMUT.DJPBN@KEMENKEU.GO.ID;
LAMAN: WWW.DJPB.KEMENKEU.GO.ID/KANWIL/SUMUT



**SURAT KETERANGAN
NOMOR KET-20/WPB.02/2020**

Sesuai dengan surat Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Nomor: S-12/WPB.02/2020 tanggal 14 Februari 2020 hal Izin Riset Tugas Akhir, dengan ini Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara menerangkan bahwa, atas nama:

No	Nama	NIM	Semester/ Jurusan
1	Annisa Pratiwi	1605160413	VIII/Manajemen
2	Jenni Khairani	1605160341	VIII/Manajemen

telah selesai melaksanakan Riset Tugas Akhir pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 9 April 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Juli 2020
Plh. Kepala Kantor Wilayah Direktorat
Jenderal Perbendaharaan Provinsi
Sumatera Utara



Ditandatangani secara elektronik
Hemidon

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ANNISA PRATIWI
 NPM : 1605160413
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
23 April 2020	-Distribusikan indikator variabel dalam koesioner -Periksa kembali Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian	✓
29 April 2020	-Cocokkan deskripsi variabel penelitian & analisis data dengan hasil validasi koesioner -Cocokkan pengujian hipotesis dengan pembahasan -Perbaiki pembahasan no 4 agar lebih tajam dengan memperlihatkan hasil uji hipotesisnya	✓
1 Mei 2020	-Perbaiki Kesimpulan & Saran -Perbaiki abstraksi sesuai panduan 2019	✓
4 Mei 2020	-Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar pustaka dan lampiran-lampiran	✓
6 Mei 2020	Acc Ujian Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)	✓

Medan, April 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 06 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : ANNISA PRATIWI
N.P.M. : 1605160413
Tempat / Tgl.Lahir : Tebing Tinggi, 14 November 1998
Alamat Rumah : Bukit Siguntang
JudulProposal : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DITJEN PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Motivasi kerja pada medan > degs andes PATTI
Bab I	Identifikasi secara degs pendek
Bab II	Perijelas hubungan sesuai S. bab. dras teori
Bab III	degs
Lainnya	Konsultasi pend. baru
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 06 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE..MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

HAZMANAN KHAIR, PhD.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama
N.P.M
Program Studi
Konsentrasi
Judul Proposal

: ANNISA PRATIWI
: 1605160413
: MANAJEMEN
: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
: PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT
JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI SUMATERA
UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/1/2020	Pembahasan / Uraian objek penelitian	X	
10/2/2020	Proposal steps diterus	X	
14/2/2020	Bab I Pendekripsi Objektif, Analisis. Rumus model	X	Koreksi
18/2/2020	Bab II - Faktor-faktor - Variabel - Kesiapan teoritik	X	Koreksi
21/2/2020	Bab III - Definisi operasional - Analisis Sampel - Teknik analisis data - Tahap pengumpulan data - Keputusan	X	Koreksi
28/2/2020	Survei Jurnal proposal	X	

Medan, Februari 2020

Diketahui / Disetujui

an Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Proposal

Yudi Siswadi
YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Jasman Sarifuddin
JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si