

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP JAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

SYAMSULISKANDAR

NPM: 1801280001



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2022

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Karya Ilmiah Ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua OrangTua,
Kakak, Adek, Keluarga, dan Sahabat Penulis
Ayahanda Nordin
Ibunda Siti Fatimah
Sahabat-sahabat perjuangan*

*Harta Yang Paling Berharga Adalah Keluarga Tiada
Kebahagiaan Yang Paling Indah Melainkan Mengukir Senyum di
Wajah Orang Tua*

*Jangan Pernah Menyerah Dalam Menghadapi
Masalah Karena Setiap Masalah Pasti Punya Jalan
Keluarnya
Belajar dan Tuntulah Ilmu Setinggi-tingginya.*

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syamsul Iskandar
Npm : 1801280001
Jenjang Pendidikan : S1 (strata satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP JAYA merupakan karya asli saya. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Oktober 2022



Yang Menyatakan

Syamsul Iskandar

1801280001

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.MANTAP JAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar S1
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

SYAMSUL ISKANDAR
NPM : 1801280001

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MANTAP JAYA

Oleh :

SYAMSUL ISKANDAR

NPM: 1801280001

*Telah selesai bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini
telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 30 September 2022

Pembimbing



RIYAN PRADESYAH, SE, Sy., M.EI

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 16 September 2022

**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **SYAMSUL ISKANDAR** yang berjudul "**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mantap Jaya**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,EI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : **SYAMSUL ISKANDAR**
NPM : **1801280001**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MANTAP JAYA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 30 September 2022

Pembimbing



Riyan Pradesyah, SE, Sy., M.EI

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN



Isra Hayati, S.Pd., M.Si



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : SYAMSUL ISKANDAR
NPM : 1801280001
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.MANTAP JAYA

Medan, 30 September 2022

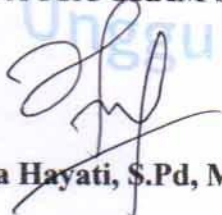
Pembimbing



Riyan Pradesyah SE, Sy., M, EI

DI SETUJUI OLEH:

KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

DEKAN,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://twitter.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati S,Pd.,M.Si
Dosen Pembimbing : Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

Nama Mahasiswa : Syamsul Iskandar
Npm : 1801280001
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Jaya

| Tanggal | Materi Bimbingan | Paraf | Keterangan |
|------------------|---|-------|------------|
| 14. September 22 | bagaimana kesimpulan jawaban dan kembali yang diharapkan di bab I | | |
| 16- Sep - 2022 | ace Sekupur | | |

Medan, 30 - 09 - 2022



Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati ,S,Pd.,M.Si

Pembimbing Skripsi

Riyan Pradesyah SE,Sy.,M,El

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

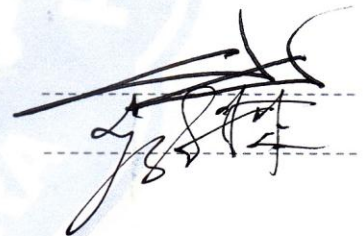
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Syamsul Iskandar
NPM : 1801280001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : IX
Tanggal Sidang : 08/10/2022
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si
PENGUJI II : Dr. Salman Nasution, M.A



PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0543bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|------|--------------------|----------------------------|
| ا | Alif | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | Ṣ | Es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | Ḥ | Ha (dengan titik di bawah) |
| خ | Kha | Kh | Ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ḍ | Zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |

| | | | |
|---|--------|----|-----------------------------|
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syim | Sy | Es Dan Ye |
| ص | Sad | Ş | Es (dengan titik di bawah) |
| ض | Ḍad | Ḍ | De (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | Ṭ | Te (dengan titik di bawah) |
| ظ | Za | Ẓ | Zet (dengan titik di bawah) |
| ع | 'Ain | ' | Komater balik di atas |
| غ | Gain | G | Ge |
| ف | Fa | F | Ef |
| ق | Qaf | Q | Qi |
| ك | Kaf | K | Ka |
| ل | Lam | L | El |
| م | Mim | M | Em |
| ن | Nun | N | En |
| و | Waw | W | We |
| ه | Ha | H | Ha |
| ء | Hamzah | ء | Apostrof |
| ي | Ya | Y | Ye |

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|--------|-------------|------|
| / | Fathah | A | A |
| / | Kasrah | I | I |
| و | Dammah | U | U |

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu:

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan Huruf | Nama |
|-----------------|----------------|----------------|---------|
| / ى | Fathah dan Ya | Ai | A dan I |
| / و | Fathah dan Waw | Au | A dan U |

Contoh :

- Kataba : كاتبا
- Fa'ala : لعفا
- Kaifa : كيفا

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|-------------------------|-----------------|---------------------|
| ا / — | Fathah dan alif atau ya | Ā | a dan garis di atas |
| ى / | Kasrah dan ya | Ī | I dan garis di atas |

| | | | |
|---|----------------|----|---------|
| و | Fathah dan waw | Au | a dan u |
| و | | | |

Contoh:

- qāla : لقا
- ramā : رام
- qāla : لقا

d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

1) *Ta marbūtah* hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *amah*, transliterasinya (t).

2) *Ta marbūtah* mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- *raudaḥ al-atfāl*
- *raudatulatfāl*:
لروضة الاطفال
- *al-Madīnah*
- *al-munawwarah* :
المدينه المنورة
- *ṭalḥah* : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*, dalam

transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

- rabbanā : انبر
- nazzala : لزند
- al-birr : ربلا
- al-hajj : خحلا
- nu'ima : نعم

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ل, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: لجرلا
- as-sayyidatu: سدسلا
- asy-syamsu: سسمشلا

- al-qalamu: م لقا
- al-jalalu: ل لاجلا

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: تاخذون
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: امرت - *akala*: اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harkat* yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl

- Innaawwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakkatamub arakan
- Syahru Ramadan al-laz³unzilafihi al-Qur'an
- SyahruRamadanal – laziunzilafihil - Qur'an
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Allhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naşrunminallahi wafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid

Abstract

In organizational culture, it must be seen from timely attendance, representative discipline and idealism of workers in managing their responsibilities. The better the lifestyle of an organization, the exhibition workers in the organization will increase. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of organizational commitment on employee performance. This research method uses associative research. The population used is a representative at PT. Great Jaya Jl. No. 385 Medan Bridgen Katamso with a sample of 40 people. The data collection technique used is to obtain data obtained from a questionnaire/questionnaire. The statistical method used is Statistical Program And Service Solution (SPSS). The data processing of this research uses SPSS version 26 software. The results show the effect of X on Y, Organizational Commitment Variable (X) on Employee Performance (Y). The results can be seen from the variable tcount of 15,628 > ttable (2,026). The significant value in the variable is 0.000 <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted. This means that there is a significant effect of organizational commitment on employee performance.

ABSTRAK

Dalam budaya organisasi harus terlihat dari kehadiran tepat waktu, kedisiplinan yang representatif dan idealisme pekerja dalam mengurus tanggung jawabnya. Semakin baik gaya hidup suatu organisasi, maka pameran pekerja dalam organisasi tersebut akan semakin meningkat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan adalah perwakilan di PT. Mantap Jaya Jl. No.385 Medan Bridgen Katamso dengan sampel berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memperoleh data yang diperoleh dari kuesioner/angket. Metode statistik yang digunakan adalah Statistical Program And Service Solution (SPSS). Pengolahan data penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh X terhadap Y, Variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil dapat dilihat dari thitung variabel sebesar $15,628 > t_{tabel} (2,026)$. Nilai signifikan pada variabel sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat dan Hidayah-nya. Shalawat serta salam kepada suri tauladan kita nabi Muhammad SAW serta para keluarganya, sahabatnya, dan para pelanjut risalahnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Jaya".

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam penulisan Skripsi ini belum sempurna, hal ini di sebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya.

Dengan petunjuk dan bantuan serta bimbingan yang di berikan kepada penulis dari berbagai pihak maka penyelesaian atas Skripsi ini dapat di selesaikan sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Nordin dan Ibunda Siti Fatimah yang di mana telah memberikan penulis cinta dan kasih sayang, arahan, bimbingan, dukungan dan tak henti-hentinya selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd. I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd. I., MA Selaku Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S. Pd., M. Si selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Syahrul Amsari, SE. Sy., M. Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Riyan Pradesyah, SE. Sy., M. E. I selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Harianto Selaku Direktur PT. Mantap Jaya Medan Belawan yang dimana telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Segenap Staff pegawai dan karyawan PT. Mantap Jaya Medan Belawan yang telah membantu membimbing dalam penelitian ini.
11. Kepada Saudara kandung Abangda penulis Nazarudin, Syamsir Alam, Kakak Ipar Mala Hayati, adik Syamsuri yanto, dan adik Fitri Nadia yang di mana selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis agar bisa menyelesaikan penelitian ini.
12. Kepada Teman-teman semua yang telah banyak membantu Penulis dalam pengerjaan Skripsi ini dan memberikan semangat, dukungan, dan doa kepada penulis sampai saat ini.

Akhirul kalam penulis memohon ampun kepada Allah SWT Semoga ini bisa bermanfaat bagi kita semua

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Medan ,7 Juli 2022

Penulis

Syamsul Iskandar
1801280001

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR GAMBAR | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 3 |
| C. Rumusan Masalah | 3 |
| D. Tujuan Penelitian | 3 |
| E. Manfaat Penelitian | 3 |
| F. Sistematika Penelitian | 4 |
| BAB II LANDASAN TEORETIS | 5 |
| A. Kajian Pustaka | 5 |
| B. Kajian Penelitian Terdahulu | 14 |
| C. Kerangka Pemikiran | 15 |
| D. Hipotesis | 16 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 17 |
| A. Pendekatan Penelitian | 17 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 17 |
| C. Populasi dan Sampel | 18 |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | |
| Variabel | 19 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 20 |
| F. Instrumen Penelitian | 21 |
| G. Uji Prasyarat | 22 |

| | |
|---|-----------|
| H. Teknik Analisa Data..... | 23 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 28 |
| A. Deskripsi Intitusi | 30 |
| B. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 32 |
| C. Hasil Penelitian | 37 |
| D. Pembahasan | 46 |
| DAFTAR PUSTAKA | 31 |

DAFTAR TABEL

| Namor | Judul Tabel | Halaman |
|----------|--|---------|
| Tabel 1 | Kajian Penelitian Terdahulu..... | 14 |
| Tabel 2 | Jadwal Waktu Penelitian..... | 20 |
| Tabel 3 | Alternatif Skala Likert | 23 |
| Tabel 4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 32 |
| Tabel 5 | Penyajian Data Komitmen Organisasi | 33 |
| Tabel 6 | Penyajian Data Kinerja Karyawan | 35 |
| Tabel 7 | Tabel Hasil Uji Validitas Item Variabel | 37 |
| Tabel 8 | Hasil uji Reliabilitas..... | 38 |
| Tabel 9 | Hasil Pengujian Normalitas | 39 |
| Tabel 10 | Hasil Pengujian Homogenitas | 40 |
| Tabel 11 | Hasil Pengujian Linearitas | 40 |
| Tabel 12 | Hasil Pengujian Normalitas Residual | 41 |
| Tabel 13 | Hasil Pengujian Heteroskedastisitas | 42 |
| Tabel 14 | Hasil Pengujian Autokorelasi..... | 43 |
| Tabel 15 | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 44 |
| Tabel 16 | Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana | 44 |
| Tabel 17 | Hasil Pengujian Uji t..... | 45 |
| Tabel 18 | Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)..... | 46 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul Gambar | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| Gambar 1 | Logo Perusahaan PT. Mantap Jaya | 31 |
| Gambar 2 | Struktur Organisasi PT. Mantap Jaya..... | 31 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam budaya organisasi harus terlihat dari kehadiran tepat waktu, kedisiplinan yang representatif dan idealisme pekerja dalam mengurus tanggung jawabnya. Semakin baik gaya hidup suatu organisasi, maka pameranpekerja dalam organisasi tersebut akan semakin meningkat. Pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab hierarkis memiliki hubungan yang nyaman, mengingat bagian mendasar dari pemenuhan pekerjaan seorang perwakilan berdampak pada tanggung jawab *hierarkis*. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat, di karenakan aspek utama dari kepuasan kerja seorang karyawan memiliki pengaruh komitmen organisasi yang lebih jelas. (Sidik, Hermawati, & Kurniawan, 2021).

Sumber daya manusia sebuah asosiasi adalah variabel penting untuk kelangsungan hidup suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Setiap jenis organisasi akan membutuhkan SDM yang dapat berpikir, bertindak, dan berbakat dalam mengelola hasil organisasi. Oleh karena itu, organisasi diharapkan untuk bekerja pada sifat SDM yang akan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan berkembang lebih lanjut. Komitmen pada organisasi juga dapat menaikkan sumber daya manusia. (Sapitri, 2016). Selain meningkatnya kinerja karyawan tersebut, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas juga siap membuat organisasi memiliki presentasi yang menarik sehingga organisasi semakin membumi meski ada persaingan, kualitas sumber daya manusia tentu sangat di butuhkan oleh perusahaan supaya dapat mempengaruhi produktivitas dimana karyawan bekerja. Ada banyak hal yang membantu SDM untuk memiliki kualitas dan eksekusi yang fenomenal, salah satunya adalah tanggung jawab perwakilan yang bersangkutan terhadap organisasi tempat mereka berada (Akbar, Musadieq, & Mukzam, 2017).

Manajemen Dewan akan berusaha untuk mengawasi SDM secara ahli untuk memahami keselarasan antara kebutuhan perwakilan dan kerinduan dan kapasitas asosiasi organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan disuatu Organisasi secara positif memiliki banyak variabel yang mempengaruhi

individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan berjalannya organisasi akan dipengaruhi oleh cara berperilaku orang-orang yang merasa tertarik pada pertemuan terpisah mereka (Siswanto,2015).

Komitmen organisasi diartikan sebagai berpihaknya seorang karyawan terhadap organisasi tertentu, serta untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menunjukkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitu sebaliknya. Banyak karyawan beranggapan bekerja di perusahaan hanya sebagai suatu pekerjaan untuk mendapatkan pengalaman kerja dan sambil menunggu pekerjaan lain seperti karyawan yang berada di bagian lapangan yaitu harianto, menyatakan bahwa kurang partisipasi perusahaan kepada karyawan yang berada dilapangan sehingga membuat banyak karyawan tidak nyaman bekerja dan mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan tersebut. Hal ini berdampak pada konsekuensi kerja dari perwakilan yang kurang berdedikasi sehingga dapat memicu kualitas kerja yang kurang baik. Selanjutnya, organisasi terlihat untuk meningkatkan tanggung jawab otoritatif dengan menanamkan kualitas sosial ke dalam seluruh asosiasi. Oleh karena itu, organisasi dapat fokus pada pemenuhan manggung pekerjanya dengan alasan perwakilan yang kecewa dapat mengurangi pameran organisasi, dalam sebuah organisasi harus mampu memberikan sarana dan prasarana yang baik sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan, dengan kata lain merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. (Sutanto & Ratna, 2015).

PT. Mantap Jaya ini berlokasi di Jl. Brigdjen Katamso No. 385 perusahaan ini juga telah memiliki anak perusahaan yang berlokasi di Medan Belawan PT. Mantap Jaya ini mencoba membujuk dan mencari kepercayaan dari beberapa organisasi pengirim impor untuk melibatkan administrasi mereka sejauh mengangkut para eksekutif dan menyelesaikan laporan perdagangan impor. Seiring perkembangan waktu, kepercayaan yang diberikan eksportir dan importir kepada PT. Mantap Jaya semakin besar hal ini ditandai semakin meningkatnya jasa pengiriman barang (*FreightForwarding*).

PT. Mantap Jaya sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman yang melayani ekspor impor barang, baik melalui laut, melalui mobil barang atau truk, pergundangan, di dalam perannya sebagai pengiriman barang PT. Mantap Jaya menyediakan pelayanan (*service*) kepada kustomernya dengan melayani sampai ke pintu ke pelabuhan. Permasalahan yang sering terjadi pada PT. Mantap Jaya ini kurangnya ketelitian kinerja karyawan dalam bekerja dan kurang terbukanya karyawan dalam mengamati setiap perangkat komitmen sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan tersebut (Muslimah & Miftakhul, 2021). Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Jaya”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimya kepuasan kerja karyawan di PT Mantap Jaya
2. Kurangnya komitmen karyawan di suatu perusahaan PT Mantap Jaya
3. Kurangnya menanamkan nilai-nilai budaya kepada suatu bentuk komitmen organisasi di perusahaan PT Mantap Jaya
4. Kurangnya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan di Mantap Jaya

C. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Jaya?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mantap Jaya?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak di capai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Jaya.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mantap jaya.

E. Manfaat Penelitian

a) Bagi Penulis

Manfaat Penelitian ini bagi penulis, selain sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan tetapi juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis dan juga dapat menerapkannya dalam kehidupan.

b) Bagi Penelitian Lain

Manfaat hasil peneliti ini bagi penulis lain di harapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam sumbangan pemikiran.

c) Bagi Pihak Perusahaan

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan saran pemikiran dan informasi untuk pihak PT. Mantap Jaya.

F. Sistematika Penulis

Untuk Menyelaiskan penelitian ini, maka penulis Menyusun sistematikapenulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi latar belakang indentifikasi masalah, rumusan masalah tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada Bab ini memaparkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada Bab ini berisi pendekatan penelitian, pengumpulan data, dalam bentuk SPSS dan kuesioner.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini berisi penelitian, temuan penelitian dan hasil pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada Bab ini berisi Kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORETIS

A. Kajian Pustaka

1. Komitmen Organisasi

Menurut Pusparani & Hadi (2018), komitmen organisasi adalah salah satu faktor tunggal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Karetanggung jawab hierarkis terkait dengan kecenderungan perwakilan untuk tetap atau meninggalkan asosiasi. Tanggung jawab hierarkis dipilih sebagai salah satu variabel yang memengaruhi eksekusi representatif.

Dalam penelitian Pratama (2018), Setiap organisasi berharap untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan SDM yang diklaim oleh organisasi yang sebenarnya, tujuannya adalah bahwa setiap aset manusia dalam organisasi harus dijaga sesuai dengan tujuannya untuk lebih mengembangkan kinerja perwakilan dan membina organisasi.

Menurut Respatih Ningsih (2015), Tanggung jawab dapat dilaksanakan jika orang-orang dalam perkumpulan mengetahui tentang kebebasan dan komitmen mereka dalam perkumpulan tidak peduli apapun kedudukan setiap orang, dengan alasan bahwa pencapaian tujuan-tujuan kekuasaan merupakan akibat dari partisipasi keseluruhan dari semua. individu dari asosiasi.

Menurut Penelitian Fitri Dan Widodo (2016). Disentesiskan Tanggung jawab otoritatif adalah hubungan mental dan aktual perwakilan dengan dorongan kuat pekerja untuk terus bekerja dan teguh serta bertanggung jawab atas suatu asosiasi. Penuh rasa tanggung jawab, tanggung jawab, tanggung jawab dukungan, tanggung jawab sementara danpetunjuk dalam membatasi diri pada kualitas dan standar hierarkis, setia pada asosiasi, perasaan takut kehilangan rekan kerja yang layak, pensiun yang dikelola pemerintah dengan lebih baik, berubah menjadi individu dari asosiasi menjadi berubah menjadi individu dari asosiasi lain, menerima ada asosiasi yang lebih disukai daripada tempat dia bekerja sekarang.

Dalam penelitian Prasetya (2016) Komitmen Perwakilan dalam suatu

organisasi adalah sumber daya vital karena pekerja adalah individu dari asosiasi yang seharusnya mengambil bagian dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi harus menghadapi banyak masalah atau hambatan termasuk masalah moneter, pameran, dan penciptaan. Tercapainya tujuan organisasi sangat meyakinkan para penghibur organisasi untuk menumbuhkan wawasan, kemampuan, dan kemampuannya dengan baik.

a. Definisi Komitmen Organisasi

Tanggung jawab hierarkis dicirikan sebagai jenis pemujaan dan keteguhan yang digerakkan oleh pekerja. Tanda tanggung jawab hierarkis terdiri dari kesiapan pekerja, pengabdian perwakilan dan kebanggaan perwakilan dalam asosiasi. Selain itu, dimensi dan indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab efektif terdiri dari atribut individu dan wawasan kerja.
- 2) Tanggung jawab kontinuitas terdiri dari ukuran tunggal atau taruhan samping, dan pandangan tentang tidak adanya pilihan pekerjaan lain.
- 3) Tanggung jawab normatif adalah perjumpaan tunggal sebelum berada dalam pergaulan (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam pergaulan (Sitio, 2021).

b. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Adapun bentuk-bentuk komitmen organisasi menurut Meyer, Allen dan Smith (1990) mengemukakan bahwa ada tiga komponen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment*, yaitu asosiasi pekerja yang mendalam, bukti yang membedakan dan kontribusi perwakilan dalam sebuah asosiasi, orang-orang membuat hak dalam asosiasi mengingat ikatan dekat dengan rumah dan kerinduan mereka sendiri.
2. *Continuance Commitment*, yaitu tanggung jawab sehubungan dengan kemalangan terkait dengan meninggalkan pekerja dari asosiasi.
3. *Normative Commitment*, yaitu tanggung jawab yang dibuat oleh

kesadaran akan harapan orang lain tetap berada dalam asosiasi mengingat fakta bahwa aktivitas tersebut adalah hal yang benar untuk dilakukan.

c. Faktor-faktor Komitmen

Faktor yang mempengaruhi eksekusi pekerja adalah faktor individu, faktor mental, dan faktor otoritatif. Faktor individu menggabungkan kapasitas dan kemampuan baik secara tulus dan intelektual, variabel yang mempengaruhi tanggung jawab otoritatif adalah:

1) Faktor Pekerjaan

Komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi tingkat kemandirian pendudukan tinggi. Karena dalam kemandirian, kesempatan dan kontribusi dalam menentukan pendekatan sehingga pekerja akan merasa memiliki organisasi.

2) Faktor Kesempatan Pekerjaan

Tanggung jawab hierarkis akan meningkat dengan asumsi posisi terbuka lainnya sedikit dengan tujuan agar keinginan untuk mengamankan posisi lain sedikit.

3) Faktor Personal

Tanggung jawab otoritatif akan lebih tinggi di antara perwakilan yang memiliki tempat tinggi dan lebih mapan (Septiani, Sunuharyo, & Prasetya, 2016).

d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen organisasi dalam Busro (2018) menyatakan bahwa:

1) Indikator Komitmen Afektif meliputi

- a. Sebuah kepercayaan dan pengakuan yang mendalam terhadap kualitas dan tujuan asosiasi,
- b. keteguhan pada asosiasi, dan
- c. kemampuan untuk melibatkan usaha-usaha sehubungan dengan kepedulian yang sah terhadap asosiasi.

2) Petunjuk Komitmen Berkelanjutan meliputi:

- a. Sebuah mempertimbangkan keuntungan tinggal di asosiasi.
 - b. menghitung kemalangan dengan asumsi asosiasi menendang ember.
- 3) Indikator Komitmen Normatif meliputi:
- a. Sebuah kemampuan bekerja dan
 - b. kewajiban untuk mendorong perkumpulan.

Ada juga yang mengemukakan organisasi Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

1. Kesiediaan Karyawan, dimana ada keinginan seorang wakil untuk ikut ambil bagian dalam pemenuhan kepentingan asosiasi.
2. Adanya keterwakilan yang tidak tergoyahkan, di mana pekerja harus mengikuti pendaftaran mereka untuk tetap menjadi bagian dari asosiasi.
3. Adanya kebanggaan yang representatif dalam berserikat, ditunjukkan oleh pekerja yang merasa senang telah menjadi penting bagi perkumpulan yang ia ikuti dan merasa bahwa perkumpulan telah menjadi bagian dari hidupnya.

2. Kinerja karyawan

Eksekusi perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan seorang pekerja selama periode tertentu dengan pedoman atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi representative sebagai berikut :

1. Faktor kapasitas
Sebenarnya, kapasitas terdiri dari kapasitas kemungkinan dan kapasitas realitas.
2. Faktor Persuasif
Inspirasi dicirikan sebagai sikap perintis dan perwakilan terhadap keadaan kerja dalam iklim hierarkis mereka. Orang-orang yang memiliki pandangan yang menggembarakan terhadap lingkungan kerjanya akan menunjukkan inspirasi kerja yang tinggi.

Kinerja karyawan adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan independen secara efisien (Kinicki dan Kreitner, 2007) sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan supaya dapat memotivasi karyawan dan memperbaiki suatu pekerjaan dan memberikan kemudahan kepada karyawan supaya dapat menjalankan tugasnya yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan memperbaiki diri sehingga dan melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan dimensi yaitu;

Kualitas pekerjaan tingkat dimana aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- 1) Keuletan dan ketahanan kerja (*tenacity and endurance work*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja.
- 2) Disiplin dan kehadiran (*discipline and attendance*). Disiplin representatif adalah persetujuan pekerja yang khawatir tentang persetujuan kerja dengan organisasi tempat dia bekerja dan tersedia tepat waktu.
- 3) Kerjasama antar rekan kerja (*cooperation among colleagues*). Tingkatan dimana karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain atau rekan kerja yang ada di lingkungan kerjanya. Perhatian untuk keamanan (*concern for safety*). Tingkatan dimana karyawan memperhatikan keamanannya dalam bekerja di lingkungan kerjanya.
- 4) Tanggung jawab atas hasil karyanya (*responsibility for the results of his work*). Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

- 5) Inisiatif / kreativitas yang dimiliki (*initiative / creativity possessed*).
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasional.

Eksekusi berasal dari kata work execution atau genuine execution yang berarti pelaksanaan pekerjaan atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Eksekusi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam pandangan kemampuan, pengalaman, dan daya tahan dan waktu.

Menurut Moeheriono (2014) menyampaikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja “ sebagai hasil dari kinerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya untuk secara hukum mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika” (Andre & Hermanto, 2021).

Eksekusi adalah konsekuensi dari tugas dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang delegasi dalam menyelesaikan komitmennya sesuai dengan komitmen yang diturunkan kepadanya. Eksekusi adalah tingkat pencapaian hasil pada usaha-usaha tertentu yang dikait-kaitkan dengan pelaksanaan usaha yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan pekerjaan yang dibuat oleh perwakilan sesuai bagian mereka dalam organisasi (Lamandasa1, 2018).

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator menurut prabu mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut;

a. Kualitas

Kualitas kerja ialah seberapa baiknya seorang karyawan mengerjakan apayang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas ialah seberapa jauhnya karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat dan tidak melakukan kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan karyawan.

Eksekusi adalah hasil akhir dari pekerjaan seseorang yang menggambarkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang telah selesai. Eksekusi dimulai dengan satu individu kemudian ke yang berikutnya dapat bervariasi, karena berbagai variabel pendorong. Eksekusi pekerja sangat penting mengingat kehadiran seorang wakil dalam suatu organisasi akan menentukan layak tidaknya pameran kantor tersebut. Jika pameran pekerja tidak bagus, presentasi organisasi tidak akan bagus. Dengan cara yang sama, dengan asumsi bahwa presentasi perwakilan itu hebat, pameran organisasi akan menjadi hebat.

Eksekusi yang hebat mempengaruhi pameran umum organisasi, dengan asumsi bahwa eksekusi pekerja rendah, itu akan mencerminkan jaminan rendah yang dipisahkan oleh tekad dan kepercayaan yang berkurang. Eksekusi pekerja yang hebat akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan tujuan yang diantisipasi oleh asosiasi. Selain itu, variabel pelaksanaan yang representatif dapat mempengaruhi jumlah, kualitas, dan kepraktisan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan. Adalah hasil karya yang diciptakan oleh wakil-wakil yang telah ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perkumpulan, dalam pelaksanaannya disadari adanya ujian penyajian perwakilan yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan. Ujian pelaksanaan dapat menjadi motivasi untuk melihat sejauh mana aset manusia yang dikerjakan pengurus diselesaikan dengan baik, dan apa yang dikerjakan dengan baik, dan apa yang dikerjakan kemudian, seperti di bidang keuangan, seperti dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain yang berhubungan dengan SDM (Noerhayati, 2011).

Terdapat tujuan kriteria yang dapat di gunakan untuk mengukur

kinerja karyawan secara individu yakni:

- a. Memenuhi tujuan yang di harapkan dari pekerjaan,
- b. Produktifitas, yaitu jumlah yang di hasilkan atau jumlah aktivitas yang dapatdiselesaikan,
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain,
- d. Efektivitas, adalah penggunaan terbesar dari aset yang ada dalam asosiasi untuk meningkatkan manfaat dan mengurangi kemalangan,
- e. Kemandirian, misalnya memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan tanpabantuan instruktur, menjauhi hasil yang menghambat tanggung jawab pekerjaan, khususnya tanggung jawab kerja di antara perwakilan dan asosiasi mereka dan
- f. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Unsur-unsur yang di gunakan untuk menilai kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Flippo dalam Ramanda, Yuli dan Muchtar (2014) terdiri dari:

1. Kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan, dan ketepatan sasaran.
2. Kuantitas kerja meliputi keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin dan regular tetapi juga tugas-tugas ekstra dan mendesak
3. Hubungan kerja yang meliputi perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerja sama dengan rekan kerja serta atasan.
4. Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan (Frimayasa & Hi Lawu ,2020).

Dari informasi yang terkandung dalam ujian pameran, akan dipikirkan kebutuhan untuk persiapan dan peningkatan. Dari evaluasi presentasi akan terlihat adanya jurang antara informasi/perilaku yang dibutuhkan dengan kebenaran. Hal inilah yang akan digunakan sebagai bahan untuk mengumpulkan bahan atau bahan persiapan/peningkatan lebih lanjut.

Menjawab kesulitan-kesulitan tersebut di atas, dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan yang cukup dengan tujuan agar dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan cepat dan baik, apabila kemampuan karyawan dapat dikelola oleh perusahaan dengan baik maka akan menjadi dan menimbulkan komitmen yang kuat kepada karyawan pada perusahaan sehingga bisa karyawan bisa mengoptimalkan kemampuan kerja mereka. Peningkatan aset manusia para eksekutif dalam kehidupan berwibawa, baik publik maupun swasta, saat ini semakin menempatkan pekerjaan SDM pada posisi yang signifikan dan mendapatkan lebih banyak pertimbangan terlepas dari aset yang berbeda seperti aset mesin, aset mekanik, aset moneter, SDM. data, dll.

Banyak variabel yang memutuskan apakah suatu asosiasi akan berhasil, SDM sangat mungkin merupakan komponen utama. Keseriusan, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pengamatan, dan banyak masalah lain yang terlibat. Administrasi yang kuat memutuskan ke mana organisasi harus menuju, bagaimana tiba, dan kemudian mengarahkan penilaian biasa untuk memeriksa apakah organisasi dalam kondisi baik (Hakim, Mustaqim, Syahputra, & Suyatn, 2022).

Dari penjelasan diatas maka, ,maka dapat simpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaanya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkatkan dan memuaskan bagi perusahaan

B. Kajian Peneliti Terdahulu

Tabel 1
Kajian Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|---|---|--|---|
| 1. | Komang Mahyana Putra (2016). | Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PLN Rayon ganyar | Motivasi kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_1), kinerja pegawai (Y) | desain deskriptif dan menggunakan skala likert | hasil penelitian maka beberapa simpulan adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PLN signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |
| 2. | Prasety (2011) | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sraya. | Komitmen organisasi(X_1) Kinerja Karyawan (Y) | Penelitian ini menggunakan penelitian pedekatan kuantitatif | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan faktor Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan faktor Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. |
| 3. | Kristi wardhana (2011) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang | Motivasi Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kinerja Karyawan (Y) | Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. | Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi pegawai, dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |
| 4 | Alberta Dwi Setyo Rini (2021) | Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia | Budaya Organisasi (X_1) Komitmen organisasi (X_2) kinerja Pegawai (Y) | Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui survey | Dari hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia |

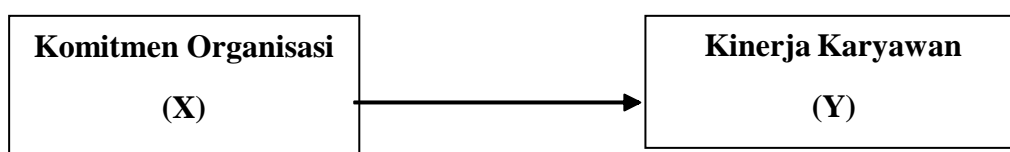
| | | Tbk | | | Tbk. |
|---|-----------------|--|--|---|--|
| 5 | Sulianti (2009) | Pengaruh Komitmen Terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III sumatera utara | Pengaruh Komitmen (X_1) kinerja karyawan (Y) | Hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif | Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. perkebunan nusantara menyatakan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan |

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah di paparkan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terdapat pada lokasi, waktu penelitian, dan objek penelitian.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran di turunkan dari suatu teori yang relevan dengan permasalahan yang telah di rumuskan, kerangka ini di buat dalam dalam bagan aluryang saling berhubungan. Sehingga alur berfikir dalam penelitian ini adalah komitmen organisai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah konsep komitmen organisasi dan konsep kinerja karyawan.

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



Komitmen Organisasi (X) adalah Komitmen organisasi adalah salah satu faktor tunggal yang mempengaruhi eksekusi pekerja. Tanggung jawab hierarkis berhubungan dengan kecenderungan pekerja untuk tetap atau meninggalkan asosiasi. Dari unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan, tanggung jawab otoritatif dipilih sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi pelaksanaan dalam tinjauan ini dengan pemikiran, kewajiban hierarkis yang tinggi kepada pekerja.

Kinerja Karyawan (Y) adalah Kinerja karyawan adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan independen secara efisien (Kinicki dan Kreitner, 2007) sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini:

H1: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Jaya.

H0: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Jaya.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel, tertentu, teknik penarik sampel pada umumnya dilakukan random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. Mantap Jaya yang beralamatkan di Jl. Bridgen Katamso Nomor 385. Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Juni-September 2022 untuk lebih jelasnya rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian sebagai berikut.

Tabel 2
Jadwal Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan | Waktu (Bulan) Tahun 2022 | | | | |
|-----|-------------------------|--------------------------|------|---------|-----------|---------|
| | | Juni | Juli | Agustus | September | Oktober |
| 1. | Pengajuan Judul Skripsi | | | | | |
| 2. | Penyusunan Skripsi | | | | | |
| 3. | Bimbingan Skripsi | | | | | |
| 4. | Seminar Skripsi | | | | | |
| 5. | Pengumpulan Data | | | | | |
| 6. | Skripsi | | | | | |
| 7. | ACC | | | | | |
| 8. | Meja Hijau | | | | | |

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan total komponen yang biasanya individu, item, pertukaran atau acara yang kami tertarik untuk mempertimbangkan atau meneliti objek. Populasi adalah himpunan/unit (individu, artikel, atau peristiwa) yang menjadi bahan pertimbangan eksplorasi. Dalam ulasan ini, populasi adalah perwakilan di PT. Mantap Jaya Jl. Bridgen Katamso No. 385 Medan yang berjumlah 40 orang.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang di gunakan peneliti adalah Sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yangingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah

lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan di PT. Mantap Jaya Jl. Bridgen Katamso No. 385 Medan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen (Variabel bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada dua, yakni:

X1: Komitmen Organisasi

b. Variabel dependen (Variabel terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah:

Y: Kinerja Karyawan

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional berguna untuk memahami secara lebih dalam mengenai variabel dalam sebuah penelitian. Dengan pemahaman yang mendalam diharapkan dapat memberikan kemudahan didalam pembuatan indikator-indikator sehingga nantinya variabel mampu diukur.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D, 2010).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan lima alternatif jawaban menggunakan skala likert dengan skoring.

Tabel 3

Alternatif Skala Likert

| No | Alternatif Jawaban | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dari beberapa sumber antara lain:

- a) Studi Pustaka (*library research*), adalah informasi yang diperoleh dengan jalan membaca dan mencatat secara sistematis fenomena-fenomena yang dibaca dari sumber tertentu.
- b) Penelitian Lapangan (*field research*) pengamatan langsung terhadap suatu objek yang akan diamati atau diteliti yang diperoleh berupa data dan informasi dari tempat penelitian melalui Angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden.

- c) Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selembaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah instrumen yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen pemeriksaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah polling (survei). Informasi yang dikumpulkan harus sah untuk membantu kemajuan pemeriksaan. Oleh karena itu, penting untuk melengkapi metode pengumpulan informasi sebagai teknik yang tepat dan standar untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item total correlated) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai hitung $< r$ tabel), maka dianggap tidak valid (Prof. Dr. Sugiono, 2017). Uji validitas menggunakan teknis korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas skor butir pernyataan

$\sum xy$: Jumlah hasil kali antara x dan y

$\sum x$: Jumlah skor x

N : Banyaknya responden

$\sum y$: Jumlah skor y

Untuk menentukan instrument itu valid atau tidak maka ketentuannya sebagaiberikut:

- a. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan dari r tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrument tersebut di katakan valid.
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel dengan taraf keyakinan 95% maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas istrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal realibilitas isntrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada istrumen denganteknik tertentu.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

| | |
|-------------------|------------------------------|
| r_{ii} | : Reabilitas instrumen |
| k | : Banyaknya butir pertanyaan |
| $\sum \sigma_b^2$ | : Jumlah butir pertanyaan |
| σ_t^2 | : Varian total |

Untuk menentukan apakah variabel realibel atau tidak maka akan digunakanketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggaprealibel
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggaptidak reliabel.

G. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun penegrtian dan uji prasyarat analisisyang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang tes penting pada keterjangkauan informasi untuk pemeriksaan menggunakan pengukuran parametrik atau nonparametrik. Melalui uji coba suatu informasi pemeriksaan, cenderung terlihat keadaan peredaran informasi, yang secara teratur atau tidak biasanya tersebar.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan penyelidikan keterjangkauan informasi untuk pemeriksaan menggunakan tes faktual tertentu. Tes ini terhubung dengan penggunaan tes terukur parametrik, misalnya, tes relatif dan tes contoh gratis, dll.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data tersebut linier atau tidak. Pengujian ini berkaitan dengan penggunaan regresi linier, sehingga data harus menunjukkan pola linier.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2006) beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan regresi linier berganda adalah agar besaran atau konfisien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggung jawabkan atau akurat. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi Uji normalitas dilakukan

dengan uji Komogorov Sminov, jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam berbagai kondisi kekambuhan, penting untuk menguji apakah perbedaan residual (nilai kesalahan) dimulai dengan satu harga persepsi kemudian ke persepsi berikutnya adalah sesuatu yang serupa. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memutuskan apakah ada penyimpangan dari dugaan tradisional heteroskedastisitas, khususnya adanya ketidakseimbangan fluktuasi dari residual untuk semua persepsi dalam model relaps.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji rank-spearman yaitu mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Dalam penelitian uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian dengan menggunakan 0.05 dengan uji 2 sisi. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Kondisi relaps yang layak adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, sehingga kondisinya tidak bagus atau tidak sesuai harapan. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara model straight relaps ada hubungan antara residual periode t dan residual periode $t-1$ (past).

Apabila terjadi korelasi maka menunjukkan adanya masalah autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson, hipotesis yang di gunakan.

a. Menentukan hipotesis

H₀: Tidak terdapat korelasi antar residual (tidak terjadi kasus autokorelasi)

H₁: Terdapat korelasi antar residual (terjadi kasus autokorelasi)

a) Menentukan nilai α dengan d tabel (n,k) terdiri atas d_l dan d_u

b) Menentukan kriteria pengujian

- 1) Tidak terjadi Autokorelasi jika $(4-d_l) < d_w < d_l$
- 2) Terjadi autokorelasi positif jika $d_w < d_l$, koefisien korelasinya lebih besar dari nol.
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika $d_w > (4-d_l)$, koefisien korelasinya lebih kecil dari nol.
- 4) Jika d_w terletak antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$ maka hasilnya tidak dapat di simpulkan.

d. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari atas dua atau lebih variabel bebas atau independen, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi linier dimana variabel hanya ada dua variabel terikat X dan Y . Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen (X) dan kinerja karyawan (Y) PT. Mantap jaya. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiono adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

X = Komitmen organisasi

Y = Kinerja karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. pengujian ini dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel, menggunakan Langkah pengujian sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta = 0$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial $H_a: \beta \neq 0$, maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

2) Kaidah pengujian

a) berdasarkan perbandingan antara thitung dan ttabel jika, thitung \leq ttabel, sehingga H_0 diterima

jika thitung $>$ ttabel, sehingga H_0 ditolak

b) berdasarkan nilai probabilitas

jika P (Probabilitas) $>$ 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima jika P (Probabilitas) \leq 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

3) Membandingkan antara thitung dan ttabel

Nilai ttabel dicari dengan menggunakan tabel t- student dengan cara: $ttabel = t(n-2)(\alpha)$

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa berarti tingkat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dengan digunakan koefisien dengan rumus sebagai berikut

$$kd = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

Kd: koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi adalah:

- a) jika k_d mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah.
- b) jika k_d mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel - variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan pedoman.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mantap Jaya pertama kali didirikan pada tahun 2007 berlokasi di JL. Bridgen Katamso no.385 dan perusahaan ini juga sudah mempunyai anak perusahaan yang berlokasi di Medan Belawan. PT Mantap Jaya awalnya mula nya hanya bergerak dibidang perusahaan kecil karna perusahaan ini mempunyai sedikit costumers atau penggunaan jasa, seiring berjalannya waktu perusahaan ini sudah mulai banyak mengenal customer dan mulai berkembang pesat perusahaan PT Mantap Jaya memberanikan untuk terjun ke dunia perusahaan yang lebih luas yaitu ekspor impor barang.

PT. Mantap Jaya ini sebagai salah satu perusahaan yang melayani jasa pengiriman ekspor impor barang baik melalui laut maupun melalui darat. Perusahaan ini mengutamakan pelayanan untuk kepuasan pelanggan dan efektifitas pada setiap penggunaan jasa yang sudah berlangganan di perusahaan PT. Mantap Jaya.

Perusahaan PT.Mantap jaya ini juga menggunakan jasa pelayanan *freight forwarder* yang akan memudahkan para eksportir maupun importir dalam pengiriman barang dan penerima barang, karena biasanya eksportir dan importir tidak mau disusahkan dengan adanya pengurusan dokumen serta pegangkutan yang begitu sulit, atas dasar inilah PT. Mantap Jaya berusaha melakukan kerja sama kepada forwarder sehingga bisa mengutamakan kepuasan costumers dan bisa di layani dengan sebaik-baiknya.

2. Visi dan Misi PT. Mantap Jaya

a. Visi

“Untuk menyediakan produk dan layanan penting bagi sektor swasta dan pemerintah dan memperluas keahlian kami ke nagara-negara tetangga lainnya”.

b. Misi

“Kami percaya bahwa memiliki dan menjalin hubungan yang sangat baik dengan berbagai pemangku kepentingan, membantu kami mencapai misi perusahaan secara efisien dan pada gilirannya juga membantu kami melayani klien kami dengan baik”

c. Logo perusahaan PT. Mantap Jaya

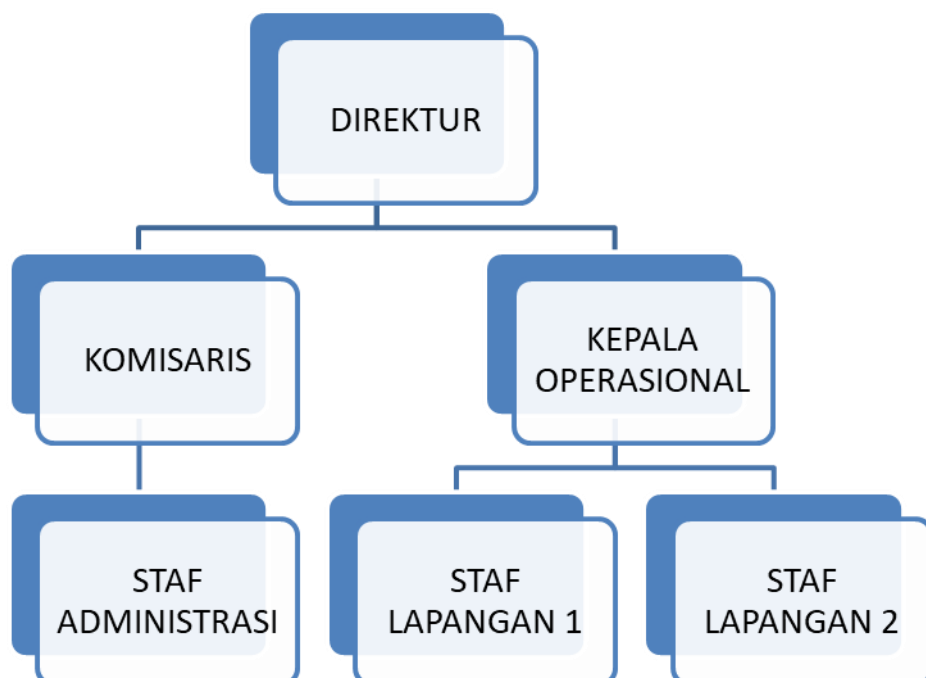
GAMBAR 1

LOGO PERUSAHAAN PT. MANTAP JAYA



GAMBAR 2

STRUKTUR ORGANISASI PT.MANTAP JAYA



B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah karyawan yang ada di PT. Mantap Jaya di Medan Belawan dengan tempat penelitian Jl. Medan Belawan No. 385. Penelitian ini menggunakan 40 sampel responden yang ditemui pada saat penelitian sedang berlangsung. Penelitian ini sekitar 3 bulan yaitu Juni-Agustus dimana pengumpulan informasi dilakukan selama 2 bulan, pengumpulan data dan pengolahan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan terhadap perusahaan PT. Mantap Jaya sebagai responden, dapat diketahui karakteristik setiap karyawannya.

2. Jenis kelamin

Dari data yang masuk bisa dilihat jika responden yang mengisi kuesioner paling banyak berjenis kelamin perempuan di bandingkan dengan jenis kelamin laki-laki. Tabel ini menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil karakteristik yang di berikan.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Tanggapan responden | |
|-------|---------------|---------------------|-------------|
| | | Orang | Persentase% |
| 1 | Laki-laki | 19 | 47,5% |
| 2 | Perempuan | 21 | 52,5% |
| Total | | 40 | 100% |

a. Variabel Komitmen Organisasi (X)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel *talent management* (X) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 5
Penyajian Data Komitmen Organisasi

| No | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | | Jumlah | |
|----|---------------------|------|--------------|-----|--------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 2 | 5,0 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 17 | 42,5 | 19 | 47,5 | 40 | 100 |
| 2 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 5 | 12,5 | 19 | 57,5 | 14 | 35,0 | 40 | 100 |
| 3 | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 | 4 | 10,0 | 15 | 37,5 | 18 | 45,0 | 40 | 100 |
| 4 | 4 | 10,0 | 1 | 2,5 | 11 | 27,5 | 13 | 32,5 | 11 | 27,5 | 40 | 100 |
| 5 | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 | 9 | 22,5 | 13 | 32,5 | 13 | 32,5 | 40 | 100 |
| 6 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 19 | 47,5 | 15 | 37,5 | 40 | 100 |
| 7 | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 | 14 | 35,0 | 20 | 50,0 | 40 | 100 |
| 8 | 3 | 7,5 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 15 | 37,5 | 18 | 45,0 | 40 | 100 |
| 9 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 6 | 15,0 | 16 | 40,0 | 16 | 40,0 | 40 | 100 |
| 10 | 3 | 7,5 | 1 | 2,5 | 10 | 25,0 | 13 | 32,5 | 13 | 32,5 | 40 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengerjakan tugas dengan tuntas dan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 19 responden (47,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan di perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (57,5%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (45,0%).
4. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 responden (32,5%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 13 responden (32,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak akan mengulangi kesalahan pada pekerjaan di perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (47,5%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya menaati SOP yang ada di perusahaan. Mayoritas responden menjawab netral dan sangat setuju sebanyak 20 responden (50,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak akan melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (45,5%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan perusahaan ini menjadi wadah saya untuk menafkahi keluarga saya. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 16 responden (40,0%).
10. Jawaban responden tentang saya akan merasa sangat senang untuk menghabiskan karir saya di perusahaan ini. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 13 responden (32,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Komitmen Organisasi (X) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu saya menaati SOP yang ada di perusahaan.. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (50%).

b. Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 6
Penyajian Data Kinerja Karyawan

| No | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Netral | | Setuju | | Sangat Setuju | | Jumlah | |
|----|---------------------|-----|--------------|------|--------|------|--------|------|---------------|------|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 2 | 5,0 | 1 | 2,5 | 3 | 7,5 | 19 | 47,5 | 15 | 37,5 | 40 | 100 |
| 2 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 6 | 15,0 | 18 | 45,0 | 14 | 35,0 | 40 | 100 |
| 3 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 17 | 42,5 | 17 | 42,5 | 40 | 100 |
| 4 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 5 | 12,5 | 19 | 47,5 | 15 | 37,5 | 40 | 100 |
| 5 | 2 | 5,0 | 2 | 5,0 | 8 | 20,0 | 16 | 40,0 | 12 | 30,0 | 40 | 100 |
| 6 | 2 | 5,0 | 5 | 12,5 | 8 | 20,0 | 13 | 32,5 | 7 | 17,5 | 40 | 100 |
| 7 | 2 | 5,0 | 0 | 0 | 7 | 17,5 | 13 | 32,5 | 18 | 45,0 | 40 | 100 |
| 8 | 2 | 5,0 | 3 | 7,5 | 18 | 45,0 | 17 | 42,5 | 17 | 42,5 | 40 | 100 |
| 9 | 1 | 2,5 | 0 | 0 | 4 | 10,0 | 20 | 50,0 | 15 | 37,5 | 40 | 100 |
| 10 | 1 | 2,5 | 4 | 10,0 | 17 | 42,5 | 17 | 42,5 | 18 | 45,0 | 40 | 100 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel 6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden (47,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan adanya kesedian karyawan untuk membantu rekan kerja. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (45,0%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Mayoritas responden

- menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 17 responden (42,5%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan adanya kesadaran karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (47,5%)
 5. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melakukan pekerjaan tanpa di suruh. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (40,0%)
 6. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan menerapkan keterampilan yang di miliki dalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 responden (32,5%)
 7. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (45,0%)
 8. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati. Mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 17 responden (42,5%)
 9. Jawaban responden tentang pernyataan karyawan melayani customernya dengan baik. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (50,0%)
 10. Jawaban responden tentang pernyataan tiap karyawan berperan penting dalam melaksanakan tugasnya masing-masing Mayoritas responden menjawab netral dan setuju sebanyak 17 responden (42,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang Kinerja Karyawan (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 9 yaitu karyawan melayani customernya dengan baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (50,0%).

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item total correlated) dengan nilai tabel. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel dan bernilai hitung $< r$ tabel), maka dianggap tidak valid.

Tabel 7

Tabel Hasil Uji Validitas Item Variabel

| Variabel | Indikator | r_{Hitung} | $r_{Tabel} 50\% (40)$ | Keterangan |
|-------------------------|-----------|--------------|-----------------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X) | X.1 | 0,772 | 0,2573 | Valid |
| | X.2 | 0,817 | 0,2573 | Valid |
| | X.3 | 0,726 | 0,2573 | Valid |
| | X.4 | 0,417 | 0,2573 | Valid |
| | X.5 | 0,722 | 0,2573 | Valid |
| | X.6 | 0,825 | 0,2573 | Valid |
| | X.7 | 0,806 | 0,2573 | Valid |
| | X.8 | 0,785 | 0,2573 | Valid |
| | X.9 | 0,640 | 0,2573 | Valid |
| | X.10 | 0,498 | 0,2573 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,814 | 0,2573 | Valid |
| | Y.2 | 0,809 | 0,2573 | Valid |
| | Y.3 | 0,898 | 0,2573 | Valid |
| | Y.4 | 0,778 | 0,2573 | Valid |
| | Y.5 | 0,718 | 0,2573 | Valid |
| | Y.6 | 0,912 | 0,2573 | Valid |
| | Y.7 | 0,874 | 0,2573 | Valid |
| | Y.8 | 0,895 | 0,2573 | Valid |
| | Y.9 | 0,776 | 0,2573 | Valid |
| | Y.10 | 0,766 | 0,2573 | Valid |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas pada item semua variabel dengan jumlah item pernyataan 10, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat semua item valid sebab nilai r_{Hitung} lebih besar daripada 0,2573.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (*stability*), *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal realibilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka akan digunakan ketentuan sebagai berikut :

- A. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggap reliabel
- B. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka item variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 8

Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cross Of Value</i> | Keputusan |
|-----|-------------------------|-------------------------|-----------------------|-----------|
| 1. | Komitmen Organisasi (X) | 0,891 | 0,6 | Reliabel |
| 2. | Kinerja Karyawan (Y) | 0,893 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cross Of Value* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel dan kuisisioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur data.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang tes penting pada keterjangkauan informasi untuk pemeriksaan menggunakan pengukuran parametrik atau nonparametrik. Melalui uji coba suatu informasi pemeriksaan, cenderung terlihat keadaan peredaran informasi, yang secara teratur atau tidak biasanya tersebar. Model regresi Uji normalitas dilakukan dengan uji nilai Kolmogorov Sminov, jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 9
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,00647880 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,149 |
| | Positive | ,149 |
| | Negative | -,112 |
| Test Statistic | | ,149 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,023 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Hasil Pengelolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Berdasarkan dari uji normalitas dari tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas sebesar 0,023. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

C. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data adalah uji persyaratan penyelidikan keterjangkauan informasi untuk pemeriksaan menggunakan tes faktual tertentu. Tes ini terhubung dengan penggunaan tes terukur parametrik, misalnya, tes relatif dan tes contoh gratis, dll. Dengan pengambilan keputusan dilihat dari data sig based on mean jika data lebih kecil $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak homogen sedangkan jika data lebih besar $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data homogen.

Tabel 10
Hasil Pengujian Homogenitas

| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|------------------|--------------------------------------|------------------|-----|-------|------|
| KINERJA KARYAWAN | Based on Mean | 4,849 | 7 | 22 | ,002 |
| | Based on Median | 1,145 | 7 | 22 | ,372 |
| | Based on Median and with adjusted df | 1,145 | 7 | 7,154 | ,430 |
| | Based on trimmed mean | 4,480 | 7 | 22 | ,003 |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi homogenitas sebesar 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak uji homogen.

D. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data tersebut linier atau tidak. Pengujian ini berkaitan dengan penggunaan regresi linier, sehingga data harus menunjukkan pola linier. Dengan pengambilan keputusan dilihat dari data sig deviation from linearity jika data lebih kecil $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak terdapat hubungan yang linear sedangkan jika data lebih besar $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11
Hasil Pengujian Linearitas

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi | Between Groups | (Combined) | 2524,255 | 18 | 140,236 | 30,381 | ,000 |
| | | Linearity | 2264,248 | 1 | 2264,248 | 490,53 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 260,007 | 17 | 15,295 | 3,313 | ,005 |
| | Within Groups | 101,550 | 22 | 4,616 | | | |
| Total | | | 2625,805 | 40 | | | |

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,005, jika nilai sig

devition from linearity $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusidata normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Model regresi Uji normalitas dilakukan dengan uji Komogorov Sminov, jikaa nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai probabilitas $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 12
Hasil Pengujian Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,00647880 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,149 |
| | Positive | ,149 |
| | Negative | -,112 |
| Test Statistic | | ,149 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,023 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari uji normalitas dari tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi normalitas sebesar 0,023. Nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji rank-spearman yaitu mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual hasil regresi. Dalam penelitian uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian dengan menggunakan 0.05 dengan uji 2 sisi.

Tabel 13
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,418 | 2,462 | | 1,388 | ,173 |
| | Komitmen Organisasi | ,938 | ,060 | ,929 | 15,628 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel lebih kecil dari 0,05 maka terdapat masalah atau terdapat gejala.

c. Uji Autokorelasi

Kondisi relaps yang layak adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, sehingga kondisinya tidak bagus atau tidak sesuai harapan. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara model straight relaps ada hubungan antara residual periode t dan residual periode t-1 (past). Apabila terjadi korelasi maka menunjukkan adanya masalah autokorelasi adalah dengan uji Durbin Watson, hipotesis yang di gunakan.

Tabel 14
Hasil Pengujian Autokorelasi

| Model Summary^b | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,929 ^a | ,862 | ,859 | 3,045 | 1,869 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

$N = 40$

$D = 1.869$

$Dl = 1.4421$

$Du = 1.5444$

$4-dl = 4 - 1.4421 = 2,5576$

$4-du = 4 - 1.5444 = 2,4556$

Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai dari Dw adalah 1,869 nilai ini akan dibandingkan menggunakan nilai signifikansi 5%. Nilai Dw sebesar 1,869 sehingga nilai Durbin Watson terletak diantara $Dl \ 2,5576 > Dw \ 1,869 < Du \ 2,4556$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai Dw terdapat autokorelasi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari atas dua atau lebih variabel bebas atau independen, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Untuk mendeteksi adtidaknya multikolorieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolonieritas.

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 3,418 | 2,462 | | 1,388 | ,173 | | |
| | Komitmen Organisasi | ,938 | ,060 | ,929 | 15,628 | ,000 | 1,000 | 1,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 15 dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X1) Nilai Tolerance $1,000 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas, Nilai VIF $1,000 > 10,00$ maka terjadi multikolonieritas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah regresi linier dimana variabel hanya ada dua variabel terikat X dan Y. Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen (X) dan kinerja karyawan (Y) PT. Mantap Jaya.

Tabel 16
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|---------|-------------------|
| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2264,248 | 1 | 2264,248 | 244,238 | ,000 ^b |
| | Residual | 361,557 | 39 | 9,271 | | |
| | Total | 2625,805 | 40 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 16 dapat disimpulkan bahwa Nilai F hitung = 244,238 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. pengujian ini dilakukan dengan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya dengan membandingkan nilai thitung dan tabel.

Tabel 17
Hasil Pengujian Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,418 | 2,462 | | 1,388 | ,173 |
| | Komitmen Organisasi | ,938 | ,060 | ,929 | 15,628 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengelolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 17 diketahui bahwa Pengaruh X terhadap Y, Variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil dapat dilihat dari thitung variabel sebesar $15,628 > t_{tabel} (2,026)$. Nilai signifikan pada variabel sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa berarti tingkat pengaruh variabel independenterhadap variabel dependen dengan digunakan koefesien.

Tabel 18
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,929 ^a | ,862 | ,859 | 3,045 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 24.0 Tahun 2022

Dari tabel 18 dapat diketahui bahwa Nilai R yang diperoleh sebesar 0,929 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R Square 0,862 dimana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

D. PEMBAHASAAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, maka dapat diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut :

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi adalah salah satu faktor tunggal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Karena tanggung jawab hierarkis terkait dengan kecenderungan perwakilan untuk tetap atau meninggalkan asosiasi. Tanggung jawab hierarkis dipilih sebagai salah satu variabel yang memengaruhi eksekusi representatif. Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari pekerjaan seorang pekerja selama periode tertentu dengan pedoman atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer SPSS 24.0 for windows menunjukkan Pengaruh X terhadap Y, Variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil dapat dilihat dari thitung variabel sebesar 15,628 > ttabel (2,026). Nilai signifikan pada variabel sebesar 0,000 <

0,05 artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut juga berdasarkan pada latar belakang masalah pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dari pembahasan mengenai variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan komputer SPSS 24.0 for windows menunjukkan Pengaruh X terhadap Y, Variabel Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil dapat dilihat dari thitung variabel sebesar $15,628 > t_{tabel} (2,026)$. Nilai signifikan pada variabel sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut juga berdasarkan pada latar belakang masalah pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa Nilai R yang diperoleh sebesar 0,929 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R Square 0,862 dimana mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas maka diajukan saran PT. Mantap Jaya dan bagi peneliti selanjutnya:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Mantap Jaya maka disarankan perlu memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memotivasi karyawan lain yang memiliki kinerja kerja yang kurang baik.
2. Perusahaan juga perlu meningkatkan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi harapan dari karyawan seperti fasilitas kerja yang lengkap, dan asuransi terhadap adanya kecelakaan kerja. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dimaksudkan untuk menyenangkan karyawan sehingga lebih dapat membangun

3. Komitmen dalam diri masing-masing serta lebih meningkatkan kinerja, dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Efektivitas sumber daya manusia diharapkan lebih ditingkatkan dengan cara kemampuan dan motivasi yang lebih sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Produktivitas tenaga kerja untuk memberikan pelayanan kepada customer diharapkan menggunakan prosedur yang cepat sehingga menghindari keterlambatan dalam pengirimaman barang dan pengiriman dokumen.membuat media promosi agar dapat membangun Kerjasama dengan customer baru dan mempererat hubungan Kerjasama dengan customer lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017, Juni). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47, 33-38.
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya.
- Apar, G., & Mintardjo, C. (2016, September). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal EMB*, 4, 659-570.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komitme Terhadap Kinerja Fungsionaris BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Office Administration*
- Ardiansyah, M. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan Pt. Bank Sumsel Bable Cabang Pembantu Km12. *skripsi muhammad ruzky ardiansyah*, 1-72.
- Batubara, L. (2017). Pengaruh Total Quality Management, Sistem Penghargaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pdam Tirtanadi Sumatra Utara Cabang Kota Medan. *Skripsi Lindya Batubara*, 1-102.
- Daylavena. (2017). Penerapan Total Quality Management (Tqm) Dan Pengaruhnya Terhadap Pelayanan Islami Pada Konsumen. *SKRIPSI*, 1-95.
- Fitri, & Widodo, S. (2022, Juni). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12, 103-109.
- Frimayasa, A., & Hi Lawu, S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital. *Equilibrium*, 9, 36 - 47.
- Hakim, L., Mustaqim, H., Syahputra, R., & Suyatn. (2022, Februari). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi. *JURNAL JUMKA*, 2, 93-98. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9, 1-7. *Jurnal Semarak*, 1, 122-141.
- Justicia, R. (2017). Analisis Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajeria (Studi Pada Hotel Lor In Di Surakarta). *Skripsi Justicia*, 1-95.
- Lamandasa1, e. r. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekomen*, 51-57.
- Mlalindo, A. C. (2010). Pengaruh Total Quality Management Terhadap kinerja Manajerial (Study Empiris) Manajer Perhotelan Dipekan Baru. *Skripsi*, 1-67. *Modernisasi*, 11, 62-77.

- Muslimah, & Miftakhul. (2021, September Kamis). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Operasional Perusahaan Freight Forwarding dalam Mununjang Kegiatan Ekspor pada PT. Raja Abadi Samudera Raya Semarang. *AMNI Perpustakaan Semarang*, pp. 1-30.
- Noerhayati, E. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Tirta Makmjur Ungaran. *Skripsi*, 1-134.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono. (2017, November). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 2, 367-378.
- Nurul, A. (2018). Analisis Penerapan-Prinsip Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Hotel Singgasana Makasar. *Skripsi Nurul*, 1-81.
- Prasetya, A. (2016, november). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40, 98-105.
- Pratama, A. (2018, Oktober). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi.
- Pusparani, A. W., & Had, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap. *Jurnal Ekonomi*, 1-13.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Modernisasi*, 11, 62-77.\
- Respatihningsih, i. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas. *Jurnal Ilmiah*, 4, 56-58.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas. *Jurnal Ilmiah UNTA*, 4, 56-68.
- Safwan, M., Syardiansah, & Latief, A. (2019, April). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *j-EBIS*, 4, 52-65.
- Sapitri, R. (2016, Oktober). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jom*, 3, 1-9.
- Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016, November). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40, 98-105.

- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021, Februari). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3, 86-96.
- Singa, H. A. (2022, April). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 16, 120-126.
- Siswanto, W. P. (2015, Februari). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya. Sitio, V. S. (2021, Januari). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11, 22-37.
- Sugiono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALPABETA, CV. Sugiono, P. D. (n.d.).
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015, Januari). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisnis dan Manajemen*, 9, 56-70.

LAMPIRAN









JURNAL EKONOMI ISLAM (AL-SHARF)

Jl. Gaperta No.26, Tj. Gusta, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan,
Sumatera Utara 20125

Website: <http://www.ejurnalilmiah.com/index.php/Mudharib/index>

E-Mail: alsharfiurnalekonomiislam@gmail.com

Nomor ISSN: 2723-5440 (media online)

SK no. 0005.27235440/JL.3.1/SK.ISSN/2020.08 - 7 Agustus 2020

Bila mencantumkan surat ini akan dicetak
nomor dan tanggalnya

Letter of Acceptance (LOA)

Nomor: 02/Al-Sharf/04/01/2022

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dewan penyunting Al-Sharf: Jurnal Ekonomi Islam telah menerima artikel:

Nama : Syamsul Iskandar, Riyan Pradesyah

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Mantap Jaya

Asal Instansi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan bahwa artikel tersebut telah diproses sesuai Prosedur Penulisan Al-Sharf: Jurnal Ekonomi Islam dan akan diterbitkan pada Volume 04 Nomor 1 Tahun 2023. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 30 September 2022

Ketua Dewan Penyunting


Anhar



9 772720 544120

Citation Analysis:



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Samsul Iskandar
NPM : 1801280001
Tempat, Tanggal Lahir : Bagan api api, 25 Mei 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Sempurna
Nama OrangTua
a. Ayah : Nurdin
b. Ibu : Siti Fatimah

B. Jenjang Pendidikan

SDN 007 : Tamat Tahun 2010
SMPN 1 Bangko : Tamat Tahun 2013
SMAN 2 Bangko : Tamat Tahun 2016
S1 UMSU : Tamat Tahun 2022