

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

Nama : Putri Andari
NPM : 1705160465
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2022, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI ANDARI
N P M : 1705160465
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. ASTRA KREDIT COMPANIES MEDAN)

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. J. URIZEN, SE., M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M)

Unggul | **PANITIA UJIAN** | Terpercaya

Ketua

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

Sekretaris



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PUTRI ANDARI
NPM : 1705160465
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. ASTRA KREDITS COMPANIES MEDAN)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing



MUHAMMAD ARFAN NASUTION, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : PUTRI ANDARI

NPM : 1705160465

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2022
Pembuat Pernyataan



METERAI
TEMPEL
4701AD8294765-0

PUTRI ANDARI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Putri Andari
NPM : 1705160465
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, SE., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Astra Credits Companies Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah pada penelitian ini, belum terlihat dengan jelas, dan harus didukung oleh data-data permasalahan	12 Juli 2022	
Bab 2	Selama variabel dijelaskan indikator-indikatornya variabel dari 3 referensi sebagai perbandingan	12 Juli 2022	
Bab 3	Jelaskan stabilitas Deskripsi yang akan digunakan	12 Juli 2022	
Bab 4	Pembahasan antar variabel pada & pengelas	13 septem 2022	
Bab 5	Jelaskan Tujuan Pktis dari Penelitian		
Daftar Pustaka	Pakai Mendeleev.	28/9	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Dok Sidang Meja Hijau		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., M.M



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan)

Oleh:

Putri Andari

Email: putriandari03@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Astra Credits Companies Medan), baik itu secara parsial, maupun secara langsung ataupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Adapun hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The Effect Of Job Motivation And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable (Case Study at PT. Astra Credits Companies Medan)

By

Putri Andari

Email: putriandari03@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and organizational commitment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (case study at PT. Astra Credits Companies Medan), either partially, directly or indirectly. This study uses a quantitative approach. The analysis technique used is path analysis technique. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Astra Credit Companies in Medan. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Astra Credit Companies in Medan. Organizational commitment has a positive and insignificant effect on employee performance at PT. Astra Credit Companies in Medan. Organizational commitment has a positive and insignificant effect on job satisfaction at PT. Astra Credit Companies in Medan. Motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at the Office of PT. Astra Credit Companies in Medan. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at the Office of PT. Astra Credit Companies in Medan.

Keywords: Work Motivation And Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum, Wr.Wb

Segala Puji dan syukur, hanya ditujukan kehadirat Allah SWT, tempat dimana penulis mengabdikan sebagai hamba serta menggantungkan segala doa dan harapan. Hanya karena rahmat, hidayah dan keridhaan – Nyalah Penulis memiliki kemauan, kemampuan dan kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul:

“Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Kredit Companies Medan”.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar dapat menyempurnakan skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas anugerah dan karunia-Nya sebagai motivator terbaik ketika rasa malas dan kebutuhan melanda, sehingga akhirnya laporan magang ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Kedua orang tua yang saya cintai, Ayahanda Supriyatno dan Ibunda Sri

Ernawati yang memberi motivasi, dukungan, semangat, dan do'a. Terimakasih atas segalanya semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ayahanda dan Ibunda. Aminyarabbal'alamin.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri SE, MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Muhammad Irfan Nasution, SE, MM, selaku dosen pembimbing telah mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya proposal skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini berupa waktu maupun motivasi.
11. Kepada sahabat-sahabat baik penulis M. RYAN Maulana, Aura Sastia,

Farah Amnestesia, Khairunnisa Kurnia, Nadiyah Marhani Siregar, Refi Amalianti, Nazila Tazkya dan Hadijahyang telah memberikan dukungan hingga proposal ini selesaidengan baik.

12. Kepada teman –teman seperjuangan kelas I Manajemen pagi.

Medan, November 2022

Penulis

Putri Andari

DAFTAR ISI

ASTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan dan rumusan masalah	7
1.4 Tujuan dan manfaat penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Motivasi kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.1.3 Kepuasan kerja	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.3.2 Faktor-faktor kepuasan kerja	20
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.1.4 Komitmen Organisasi	22
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	22
2.1.4.2 Faktor-faktor komitmen organisasi	24
2.1.4.3 Indikator Komitmen Organisasi	25
2.2 Kerangka Konseptual	26
2.3 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.5 Teknik Pengumpulam Data	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Data Penelitian	46
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.2 Analisis Data	56
4.2.1 Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)	56
4.2.2 Hasil Uji Comvergent Validity	57
4.2.3 Hasil Uji Average Variance Extracted	59
4.2.4 Hasil Uji Discriminant Validity	59
4.2.5 Uji Reliabilitas	61
4.3 Pembahasan.....	68
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	69
4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	71
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.....	72
4.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	73
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	76

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	30
Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	31
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	32
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	33
Tabel 3.7 Skala Likert.....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Usia	46
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Skor Angket Motivasi Kerja (X1).....	48
Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi (X2).....	50
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.8 Skor Angket Kepuasan Kerja (Z).....	53
Tabel 4.9 Loading Factor	56
Tabel 4.10 Average Variance Extracted	58
Tabel 4.11 Discriminant Validity.....	59
Tabel 4.12 Composite Reliability.....	60
Tabel 4.13 Cronbach' Alpha.....	60
Tabel 4.14 R-Square.....	61
Tabel 4.15 F- Square	61
Tabel 4.16 T- Statistic	62
Tabel 4.17 Total Effect	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Outer Model	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejalan dengan perubahan yang berkembang dalam dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks, kebutuhan akan kualitas dan sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu unsur utama yang harus diatur dan dikelola untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Ini dapat dilihat dari berapa banyak pencapaian telah dicapai, dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Kinerja perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan berpengaruh pada pencapaian dan nilai-nilai dalam perusahaan. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dari kinerja seseorang tersebut dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering sekali tidak memperhatikan kinerja tersebut, kecuali hal yang buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu seringnya atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja

karyawan mereka maka perusahaan akan mengalami krisis yang serius. Untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengetahui hasil kinerja apakah sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak. Dalam evaluasi kinerja ditemukan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang juga berdampak pada penjualan perusahaan yang ikut menurun. Untuk mengetahui penilaian kinerja di Astra Credit Companies, diperoleh data selama tiga tahun terakhir yang disesuaikan oleh kebutuhan perusahaan, berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Tahun 2018 – 2020

Keterangan Kerja	2018	2019	2020
P1 (Istimewa)	3%	1,5%	1,6%
P2 (Baik Sekali)	26,7%	20,5%	27%
P3 (Baik)	70,3%	76%	71,4%
P4 (Kurang)	-	2%	-
P5 (Sangat Kurang)			
Total	100%	100%	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Astra Credit Companies dari 2018-2020 mengalami fluktuatif dimana P1 menurun, P2 & P3 cenderung tidak stabil. Permasalahan yang terjadi di PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan adalah menurunnya kontekstual dan performance karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penjualan perusahaan yang menurun. Karyawan menunda-

nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada pekerjaan lain yang menjadi tertunda dan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Dimana pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Emosional karyawan secara individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya serta kepuasan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan intuisi tanggung jawab yang baik yang dilakukan dari penilaian karakteristik (Prayogi et al., 2019). Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. (Ghozali, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah pertandingan antara keinginan atau harapan yang diharapkan karyawan dengan kenyataan yang mereka terima. Lebih tinggi kepuasan kerja akan menciptakan komitmen yang lebih kuat pada karyawan di tempat kerja dan dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berdampak langsung kepada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan dia akan terus

mencoba untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung lebih pasif dalam pekerjaannya, jadi dia bekerja dengan paksa dan sembarangan. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi variabel kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif sebagai variabel intervening. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Muis et al., 2018) dimana komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada suatu objek (sasaran) dapat memperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, dan efektivitas kerja dapat dicapai. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedang faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang tersebut dikemukakan oleh (Astuti & Suhendri, 2019). Motivasi merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Pasaribu, 2019) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menciptakan kepuasan kerja dimana karyawan akan lebih berkomitmen dengan pekerjaan dan kemudian mereka mempengaruhi pekerjaan performa. Jika mereka puas dan termotivasi maka kinerja pekerjaan mereka dapat mencapai tujuan bisnis yang memainkan peran penting dalam hal ini. Motivasi kinerja terbukti mampu memediasi variabel kepuasan kinerja, didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Pasaribu, 2019) yang memberikan gambaran bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung juga oleh (Suryani & Khair, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan untuk organisasi sangat penting dimana komitmen organisasi saat ini adalah tidak lagi hanya sebagai bentuk kesediaan karyawan untuk bekerja untuk perusahaan untuk waktu yang lama. Namun, lebih penting bahwa karyawan bersedia memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Ini hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan puas dalam perusahaan yang bersangkutan. Hal ini ditunjukkan pada penelitian sebelumnya oleh (Muis et al., 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan. (Tanjung, 2019) juga mengemukakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dalam komitmen organisasi merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi adalah faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal

mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Hal ini dapat dibuktikan oleh temuan peneliti terdahulu (Hidayat & Kusumawati, 2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya dikemukakan oleh (Hutriany et al., 2019) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan, menjadi dasar penelitian untuk diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai motivasi, kepuasan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dengan menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. ASTRA Credit Companies”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kurangnya motivasi dari atasan menurunkan kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi yang kurang solid menurunkan kinerja karyawan.
3. Kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh minimnya penghargaan atas pengalaman atau pengabdian kerja karyawan

1.3 Batasan dan rumusan masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, sehingga didapat rumusan masalah penelitian:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies
- c. Untuk mengetahui pengaruh Apakah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies
- d. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies
- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies
- g. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi, kepuasan, komitmen organisasi dan kinerja.

- b. Bagi perusahaan, untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja PT. Astra Credit Companies.
- c. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi sebagai perbandingan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi dan misi yang telah ditetapkan dalam strategi perencanaan sebuah organisasi (Sufia et al., 2020). Kinerja menurut Kuswati, (2020) adalah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam sebuah organisasi, dalam kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan secara hukum sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika. Kinerja Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya

Menurut Rofiliana & Rofiluddin, (2021) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian yang berhasil dilaksanakan oleh karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Farisi & Utari, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup perusahaan.
- 2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah setimpal dengan posisi jabatan yang dijalankan oleh setiap karyawan dan kompensasi tak hanya tentang gaji tetapi juga termasuk uang bonus, uanglembur, insentif, dan komisi.
- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif dan dampak negatif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja para karyawan, namun lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja.
- 4) Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Memberikan dorongan untuk menumbuhkan dan meningkatkan

prestasi kerja dalam diri karyawan sangatlah penting karena dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Sedangkan beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harahap & Tirtayasa, (2020) adalah:

- 1) Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan saran dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Pradhan & Jena, (2017)ada 3 indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kinerja tugas atau *task performance*

Kinerja tugas adalah perilaku yang berkontribusi terhadap kegiatan transformasi dan pemeliharaan inti dalam sebuah organisasi, seperti memproduksi produk, menjual barang dagangan, memperoleh persediaan, mengelola bawahan, atau memberikan layanan. Kinerja Tugas meliputi perilaku karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya organisasi ke dalam barang atau jasa yang menghasilkan organisasi.

2) Kinerja adaptif atau *adaptive performance*

Kinerja adaptif merupakan kinerja karyawan yakni memunculkan sesuatu yang baru (mulai sebagian dan bisa pula keseluruhan) misalnya, ide-ide inovatif, penyesuaian tujuan dan rencana kepada situasi, fleksibilitas, keterbukaan dan sejenisnya.

3) Kinerja kontekstual atau *contextual performance* (TAC).

Kinerja kontekstual merupakan kinerja ekstra yaitu usaha keras, antusias, perhatian terhadap pekerjaan, keproaktifan, kerjasama dan sejenisnya.

Menurut Tisu & Rusu, (2021)dalam penelitiannya mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kecakapan (*Proficiency*)

Kecakapan (*proficiency*) merupakan salah satu keahlian pekerja untuk menunjukkan kinerja kerja atau kinerja tugas.

2) Adaptasi (*Adaptivity*)

Adaptasi (*Adaptivity*) diartikan sebagai cara seseorang untuk bersosialisasi pada lingkungan baru ataupun cara seseorang untuk akrab dalam kehidupan.

3) Proaktif (*Proactivity*)

Proaktif (*proactivity*) merupakan tindakan inisiatif untuk memperbaiki lingkungan sekitar atau membuat lingkungan baru yang lebih baik pada suatu organisasi.

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Kasmir, 2016).

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Mangkunegara, 2013). Motivasi juga berpengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima paham bagian yang tersebar dari pada pengaruh terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar.

Menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya

penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Motivasi terbagi menjadi 2, yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Motivasi intrinsik memiliki hubungan yang erat dengan komitmen. Jadi bisa dikatakan motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Menurut (Mardiana et al., 2021), faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Faktor motivasional berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik adalah Gaji, Kebijakan, Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Supervisi.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang menyebabkan orang berpartisipasi secara maksimal karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik

membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur dari pay (kompensasi/gaji), status (kedudukan), dan working conditions.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun tujuan motivasi kerja sebagai berikut, (Sedarmayanti & Safer, 2016) :

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan karyawan,
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja,
- 3) Meningkatkan disiplin kerja,
- 4) Meningkatkan prestasi kerja,
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab,
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi,
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi melibatkan faktor-faktor internal (intrinsik) dan faktor-faktor eksternal (ekstrinsik).

Faktor – faktor internal berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu tersendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang yang melakukan hobinya, antara lain:

- 1) Keberhasilan pekerjaan (*Achievement*) : besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi
- 2) Pengakuan (*Recognition*) : besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) : berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*) : besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan.
- 5) Pengembangan (*Advancement*) : berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya

Faktor Eksternal yaitu elemen elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*Company policy and administration*), derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

- 2) Kualitas Supervisi (*Quality supervisor*), derajat kewajaran penyelesaian yang dirasakan dan diterima oleh karyawan.
- 3) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*) , derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain.
- 4) Kondisi kerja (*Working condition*), derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- 5) Gaji (*Wages or salaries*), derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi instrinsik dan ekstrinsik menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) adalah:

1. Prestasi (*achievement*), Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
2. Penghargaan (*Recognition*), Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*), Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivasi bagi karyawan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

Indikator motivasi ekstrinsik menurut , (Saripuddin & Silvy, 2020) adalah:

1. Gaji (*Salary*), merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kondisi Kerja (*Working Condition*), Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan dan inferior
3. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal relation*), Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

2.1.3 Kepuasan kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan karyawan lebih memilih pekerjaan yang menantang secara mental dalam menyediakan kesempatan untuk menggunakan keterampilan serta kemampuan karyawan, menawarkan berbagai tugas, memberikan kebebasan dan memberikan umpan balik tentang seberapa baik pekerjaan yang karyawan lakukan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan yang

berprestasi atas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dari pada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. (Jufrizen Jufrizen, 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sembiring et al., 2021). Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang ditunjukkan seseorang atas balas jasa yang diterimanya dari perusahaan sehingga membuat senang dan mencintai pekerjaannya. Dan putu menyatakan lima dimensi kepuasan kerja yang meliputi (1) pekerjaan itu sendiri, (2) pendapatan/gaji, (3) kesempatan promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja. Menjamin kepuasan karyawan dalam bekerja dapat memperkuat berbagai aspek perusahaan dan akan membantu perusahaan memaksimalkan potensi yang ada di perusahaan (Pasaribu, 2019).

2.1.3.2 Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut (Jufrizen Jufrizen, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

(Sedarmayanti & Safer, 2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil,
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Menurut (Sembiring et al., 2021) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

- a) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pe
- b) kerjanya karena ia bisa mengerjakannya,
- c) mencintai pekerjaannya
- d) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,

- e) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
- f) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

2.4.1 Komitmen Organisasi

2.4.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, (Arianty, 2012) . Menurut (Dewanggana et al., 2016) Komitmen Organisasi (*organizational commitment*) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut (Hidayat & Kusumawati, 2014) mengatakan bahwa ada beberapa alasan kenapa organisasi perusahaan maupun organisasi harus meningkatkan derajat komitmen organisasi pada diri karyawan. 1) semakin tinggi komitmen organisasional seorang karyawan, maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. 2) jika semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula bagi karyawan tetap berada dalam perusahaan. Artinya adalah jika karyawan mempunyai komitmen

organisasional yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak mau meninggalkan perusahaan, melainkan ia merasa betah bekerja dalam perusahaan.

(Hutriany et al., 2019) menyebutkan ada tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Keterkaitan perasaan emosional seorang pekerja menetapkan identitasnya dan keterlibatannya dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen efektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar organisasi. Pekerja akan kehilangan kewajiban yang dirasakan misalnya dengan gaji, tunjangan. Untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu, kita tinggal karena kita perlu.

3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.4.1.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

- 1) Karakter personal, antara lain; usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usialama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negative dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan.

Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.

- 2) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang akan diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.
- 3) Karakteristik struturan organisasi, antar lain; ukiyran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- 4) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan social individu terhadap organisasi.
- 5) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawaai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

2.4.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, menurut (J Jufrizen, 2021)

1. Disiplin

Merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja,

3. Kerjasama

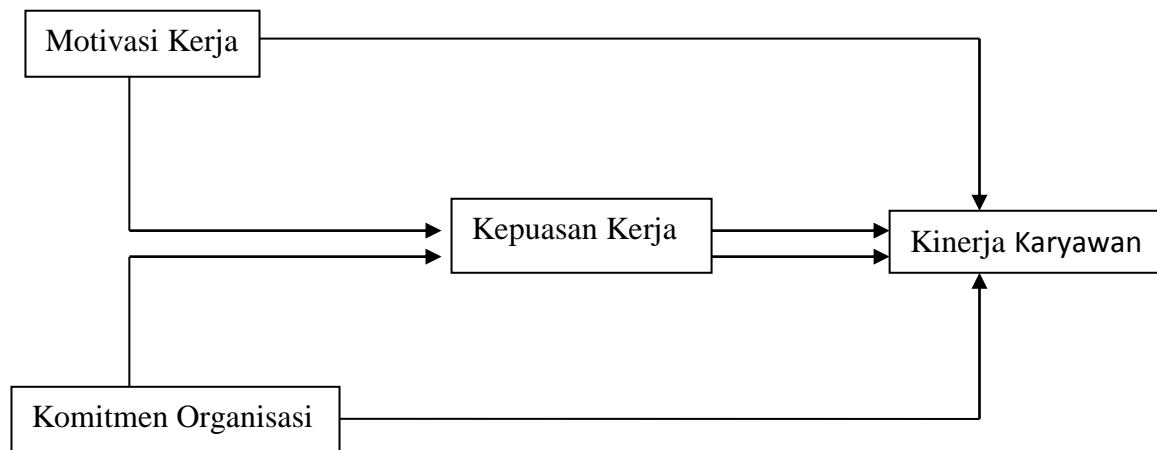
Merupakan satu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variable satu terhadap variable lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Berikut variable yang ingin diteliti dalam kerangka konseptual ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang akan dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mampu menciptakan suasana kerja yang baik dalam perusahaan sehingga akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut (Qustolani, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap

emosional yang ditunjukkan seseorang atas balas jasa yang diterimanya dari perusahaan sehingga membuat senang dan mencintai pekerjaannya

(Effendi et al., 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan seperti kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen organisasi menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Prayogi et al., 2019) Komitmen organisasi diukur melalui keterikatan secara emosional pada organisasi, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya (pengorbanan), percaya (setia) dan loyalitas.

(Tanjung, 2019) dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner kepada 1000 karyawan yang dilakukan dengan teknik random sampling dari 20 perusahaan di Timur Tengah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective Commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Dengan komitmen yang kuat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi serta untuk dirinya sendiri.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan harus memotivasi para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi akan membuat seorang karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang diamanatkan kepadanya.

Menurut (Prayogi & Nursidin, 2018) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan)/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Oleh karena itu motivasi yang membangun semangat kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut (Muis et al., 2018) komitmen organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetap juga melakukan pekerjaan yang lainnya. (Suryani & Khair, 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu komitmen yang baik dalam pengelolaan perusahaan dan karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan..

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika kepuasan seseorang karyawan semakin baik maka, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. (Daulay et al., 2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan

2.2.6 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening

Motivasi kerja pada dasarnya adalah pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan tertentu. (Bukhari & Pasaribu, 2020) menjelaskan bahwa “motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seorang pegawai dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction) dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

(Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut (Saripuddin, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. (3) Faktor fisik, merupakan

faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja akan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi dan berprestasi.

Penelitian (Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa senang dan gembira saat maupun setelah menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik

2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pengaruh organisasi dalam setiap perusahaan adalah keikutsertaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi untuk berusaha sebaik mungkin dalam pencapaian setiap kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang

telah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi sangat mempengaruhi untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu karyawan.

Menurut (Tanjung & Rachmalia, 2019) komitmen terhadap kinerja sangat berperan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa mendatang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan pegawai tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pada PT. Astra Credit Companies.

H2 = Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies.

H3 = Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies.

H4 = Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies.

H5 = Ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies.

H6 = Ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies.

H7 = Ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Astra Credit Companies.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono, (2017) metode penelitian merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih guna menguji hipotesis penelitian yang sudah ada.

3.2 Definisi Operasional Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Dalam penelitian ini definisi operasional dapat dikemukakan sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas atau pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	<i>task performance</i>
2.	<i>adaptive performance</i>
3.	<i>contextual performance (TAC).</i>

3.2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan ataupun rasa semangat dalam bekerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang dapat menggerakkan potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan perusahaan.

Tabel 3.2

Variabel Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kebutuhan Untuk Berprestasi
2.	Kebutuhan Berafiliasi
3.	Kebutuhan Kekuatan

3.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil dari aspek pekerjaan tersebut.

Tabel 3.3

Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Gaji
2.	Pekerjaan itu sendiri
3.	Rekan kerja
4.	Promosi
5.	Lingkungan kerja

3.2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam sebuah organisasi dan bersedia melakukan usaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.4
Indikator Komitmen Organisasi

No.	Indikator
1.	Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>)
2.	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>)
3.	Komitmen Normatif (<i>Normative commitment</i>)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian SDM di PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan JL. H. Adam Malik

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai Oktober 2022

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset		■	■																	
2	Penyusunan proposal				■																
3	Perbaikan proposal						■	■	■												
4	Seminar proposal										■										
5	Pengumpulan data											■	■								
6	Penyusunan skripsi														■	■	■				
7	Bimbingan skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja hijau																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Bagian SDM PT. ACC ASTRA Medan yang berjumlah 87 orang.

Table 3.6
Jumlah Populasi

No.	Bagian	Populasi
1.	Branch Manager	1
2.	Divisi Admin	9
3.	Operation Head	1
4.	Divisi Sales	21
5.	Divisi Service	10
6.	Divisi Penagihan	30
7.	Divisi Area	2
8.	Divisi Keamanan	10
9.	Office Boy	3
	Jumlah	87

Sumber :PT. Astra Credit Companies (ACC)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 orang karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC).

3.5 Teknik Pengumpulam Data

3.5.1 Wawancara (interview)

Menurut Tersiana, (2018:12) wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti.

3.5.2 Angket

Sugiyono(2017)menyatakan angket adalah pengumpulan data yang dilakukan degan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.Adapun teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PT. ACC ASTRA Medan. Dalam penyebaran kuesioner jenis skala yang digunakan adalah skala dimana setiap pertanyaan atau pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.7
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) menggunakan model *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan bantuan SmartPLS versi 3.

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau 60 populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

1. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali & Latan, 2015).

a. Uji Validitas

a) Convergent Validity, Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

b) Average Variance Extrated (AVE), Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). AVE merupakan persentase rata-rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang

merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012).

c) Discriminant Validity, Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai cross loading, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya

b. Uji Reliabilitas

reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi 43 responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014)

3.6.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada substantive theory.

a. R-Square

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah

b. F-Square

Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai f-square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural

c. Estimate For Path Coefficients

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode bootstrapping.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping menggunakan smartPLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu kinerja karyawan. Variabel intervening dikatakan mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

3.7 Hasil Penelitian

3.7.1 Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 87 responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC).

Karakteristik responden dalam penelitian ini, meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian, akan didapatkan suatu gambaran tentang sampel responden dalam penelitian ini. Berikut gambaran deskriptif dari responden yang terdiri dari 87 responden berdasarkan karakteristik di atas.

3.7.2 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	55	62.8%
Perempuan	32	36.8%
Total	87	100%

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 55 orang atau sebesar 62,8% dan sisa 32

orang atau sebesar 36.8% berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
21-35 Tahun	25	28.7%
36-50 Tahun	46	52.9%
>50 Tahun	16	18.4%
Total	87	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan usia dalam penelitian ini pada rentang usia 36-50 tahun sebanyak 46 orang (52,9%), usia 21-35 tahun sebanyak 25 orang (28.7%), dan > 50 tahun sebanyak 16 orang (18.4%). Jadi dapat diketahui bahwa dari hasil karakteristik responden berdasarkan usia hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang usia 36-50 tahun sebanyak 46 orang dengan presentase 52,9% dan hasil terendah menunjukkan proporsi pada rentang usia >50 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 18.4%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	3	3.4%
D3	15	17.2%
S1	66	75.9%
S2/S3	3	3.4%
Total	87	100%

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 3 orang atau sebesar 3,4% dan S2/S3 sebanyak 3 orang atau sebesar 3,4%. Pada tingkat diploma sebanyak 15 orang atau sebesar 17,2%. sisa 66 orang atau sebesar 75,9% merupakan berpendidikan sarjana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden berpendidikan sarjana lebih banyak dibanding lainnya.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1-10 Tahun	31	35.6%
11-25 Tahun	39	44.8%
>25 tahun	17	19.5%
Total	87	100%

Tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini pada rentang masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 31 orang (36,6%), masa kerja 11-25 Tahun sebanyak 39 orang (44,8%), dan > 25 tahun sebanyak 17 orang (19,5%). Jadi dapat diketahui bahwa dari hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja hasil tertinggi menunjukkan proporsi pada rentang masa kerja 11-25 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 44,8%.

3.7.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Motivasi Kerja

Dalam hal ini menunjukkan tujuan tentang data yang diperoleh dari hasil angket yang tersebar dengan item yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini sebagaimana dikemukakan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5 Skor Angket Motovasi Kerja (X1)

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	29,9	28	32,2	31	35,6	2	2,3	-	0,0
2	38	43,7	27	31,0	21	24,2	1	1,1	-	0,0
3	32	36,8	32	36,8	22	25,3	1	1,1	-	0,0
4	33	37,9	34	39,1	20	23,0	-	0,0	-	0,0
5	29	33,3	31	35,6	27	31,0	-	0,0	-	0,0

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu selalu berusaha membina hubungan yang harmonis dengan atasan maupun karyawan lainnya, diketahui bahwa 26 orang (29,9%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (32,2%)

menyatakan setuju, dan 31 orang (35,6%) menyatakan kurang setuju, dan 2 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju

2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu dorongan untuk unggul dibandingkan dengan rekan kerja saya dalam pekerjaan, diketahui bahwa 38 orang (43,7%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (31,0%) menyatakan setuju, dan 21 orang (24,2%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 yaitu mengarahkan, mendorong dan mempengaruhi rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, diketahui bahwa 32 orang (36,8%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (36,8%) menyatakan setuju, dan 22 orang (25,3%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu Berbagai macam penghargaan yang ditawarkan perusahaan membuat saya termotivasi untuk selalu berprestasi, diketahui bahwa 33 orang (37,9%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (39,1%) menyatakan setuju, dan 20 orang (23,0%) menyatakan kurang setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 5 yaitu berusaha untuk menjadi karakter yang cocok sebagai pemimpin diketahui bahwa 29 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju, 31 orang (35,6%) menyatakan setuju, dan 27 orang (31,0%) menyatakan kurang setuju.

4.2.1.2 Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	46.0	32	36.8	14	16.1	1	1.1	-	0,0
2	42	52.9	22	25.3	16	18.4	3	3.4	-	0.0
3	58	66.7	20	23.0	7	8.0	2	2.3	-	0.0
4	59	67.8	18	20.7	9	10.3	1	1.1	-	0.0

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu merasa senang menghabiskan karir saya dalam perusahaan ini, diketahui bahwa 40 orang (46,0%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (36,8%) menyatakan setuju, dan 14 orang (16,2%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga, diketahui bahwa 42 orang (52,9%) menyatakan sangat setuju, 22 orang (25,3%) menyatakan setuju, dan 16 orang (18,4%) menyatakan kurang setuju, dan 3 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 saya loyalitas itu penting, maka saya memiliki kewajiban untuk tetap setia bekerja pada perusahaan, diketahui bahwa 58 orang (66,7%) menyatakan sangat setuju, 20 orang (23,0%) menyatakan setuju, dan 7 orang (8,0%) menyatakan kurang setuju dan dan 2 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju

4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan di PT. Astra Credits Companies diketahui bahwa 59 orang (67,8%) menyatakan sangat setuju, 18 orang (20,7%) menyatakan setuju, dan 9 orang (10,3%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju.

4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Karyawan

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	37.9	34	39.1	19	21.8	1	1.1	-	0,0
2	33	37.9	35	40.2	17	19.5	1	1.1	1	1.1
3	31	35.6	27	31.0	26	29.9	3	3.4	-	0.0
4	27	31.0	27	31.0	27	31.0	6	6.9	-	0.0
5	32	36.8	28	32.2	26	29.9	1	1.1	-	0.0
6	25	28.7	21	24.1	36	41.4	3	3.4	2	2.3
7	27	31.0	27	31.0	28	32.2	4	4.6	1	1.1

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu Hasil kerja saya sesuai dengan target perusahaan, diketahui bahwa 33 orang (37,9%) menyatakan sangat setuju, 34 orang (39,1%) menyatakan setuju, dan 19 orang (21,8%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,1%) menyaakan tidak setuju
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu Saya selalu datang dan pulang kantor sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.,

diketahui bahwa 33 orang (37,9%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (40,2%) menyatakan setuju, dan 17 orang (19,5%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju

3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 Tingkat kehadiran saya mempengaruhi tingkat kinerja saya, diketahui bahwa 31 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (31,0%) menyatakan setuju, dan 26 orang (29,9%) menyatakan kurang setuju dan dan 3 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju i
4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu selalu dilibatkan dalam setiap kegiatan di PT. Astra Credits Companies diketahui bahwa 32 orang (28,7%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (32,2%) menyatakan setuju, dan 26 orang (29,9%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan diketahui bahwa 25 orang (28,7%) menyatakan sangat setuju, 21 orang (24,1%) menyatakan setuju, dan 36 orang (41,4%) menyatakan kurang setuju dan 3 orang (3,4%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (2,3%) menyatakan sangat tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diketahui bahwa 27 orang (31,0%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (31,0%) menyatakan setuju, dan 28 orang (32,2%) menyatakan kurang setuju dan 4 orang (4,6%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.1.3 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.8 Skor Angket Kepuasan Kerja

Item	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	51.7	35	40.2	7	8.0	-	-	-	0,0
2	48	55.2	25	28.7	12	13.8	1	1.1	1	1.1
3	47	54.0	30	24.5	10	11.5	-	-	-	0.0
4	37	31.0	32	31.0	16	31.0	6	6.9	-	0.0
5	47	54.0	26	29.9	13	14.9	1	1.1	-	0.0
6	24	39.1	27	31.0	23	26.4	2	2.3	1	1.1
7	31	35.6	28	32.2	27	31.0	1	1.1	-	0.0

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 87 pegawai diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 1 yaitu pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, diketahui bahwa 45 orang (51.7%) menyatakan sangat setuju, 35 orang (40.2%) menyatakan setuju, dan 7 orang (8.0%) menyatakan kurang setuju.
2. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 2 yaitu Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya., diketahui bahwa 48 orang (55.2%) menyatakan sangat setuju, 25 orang (28.7%) menyatakan setuju, dan 12 orang (13.8%) menyatakan kurang setuju, dan 1 orang (1,1%) menyaakan tidak setuju dan 1 orang (1.1%) menyatakan sangat tidak setuju.
3. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 3 Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan, diketahui bahwa 47 orang

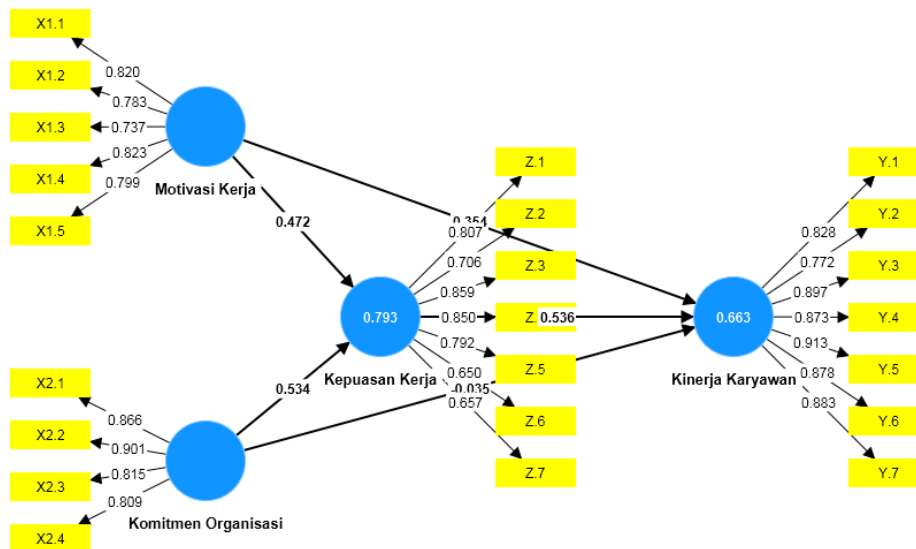
(54.0%) menyatakan sangat setuju, 30 orang (24.5%) menyatakan setuju, dan 10 orang (11.5%) menyatakan kurang setuju

4. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu Saya mendapatkan bantuan dari rekan kerja, jika saya mengalami kesulitan diketahui bahwa 37 orang (42.5%) menyatakan sangat setuju, 32 orang (36.8%) menyatakan setuju, dan 16 orang (18.4%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1.1%) menyatakan sangat tidak setuju.
5. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 yaitu Komunikasi yang terjalin antar rekan kerja sangat baik diketahui bahwa 47 orang (54.0%) menyatakan sangat setuju, 26 orang (29,9%) menyatakan setuju, dan 13 orang (14,9%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1.1%) menyatakan tidak setuju.
6. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 Perusahaan memberikan kejelasan mengenai promosi kerja kepada karyawan diketahui bahwa 24 orang (39.1%) menyatakan sangat setuju, 27 orang (31,0%) menyatakan setuju, dan 23 orang (26,4%) menyatakan kurang setuju dan 2 orang (2,3%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan sangat tidak setuju.
7. Frekuensi jawaban responden untuk pernyataan 4 Perusahaan sering melakukan promosi bagi karyawan yang berprestasi diketahui bahwa 31 orang (35,6%) menyatakan sangat setuju, 28 orang (32,2%) menyatakan setuju, dan 27 orang (31.0%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang (1,1%) menyatakan tidak setuju.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Hasil Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (outer model) adalah evaluasi korelasi antara konstruk dengan indikatornya yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten dengan cara Confirmatory Factor Analysis (CFA). Uji outer model dimulai dengan melakukan estimasi atau pendugaan parameter yaitu dengan melakukan kalkulasi PLS algorithm dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.1 Outer Model

3.8.2 Hasil Uji Convergent Validity

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada setiap konstruk. Nilai loading factor di atas 0.7 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator dalam mengukur konstruk. Berdasarkan kalkulasi data dengan metode algorithm PLS, maka nilai loading factor setiap indikator variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9. Loading Factor

Motivasi Kerja (X1)		
Item	Loading Factor	Keterangan
1	0,820	Valid
2	0,783	Valid
3	0,737	Valid
4	0,823	Valid
5	0,799	Valid
Komitmen Organisasi (X2)		
Item	Loading Factor	Keterangan
1	0,866	Valid
2	0,901	Valid
3	0,815	Valid
4	0,809	Valid
Kepuasan Kerja (Z)		
Item	Loading Factor	Keterangan
1	0,807	Valid
2	0,706	Valid
3	0,859	Valid
4	0,850	Valid
5	0,792	Valid
6	0,650	Valid
7	0,657	Valid
Kinerja Karyawan (Y)		

Item	Loading Factor	Keterangan
1	0,828	Valid
2	0,772	Valid
3	0,897	Valid
4	0,873	Valid
5	0,913	Valid
6	0,878	Valid
7	0,883	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2022)

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang menunjukkan hasil valid. Dimana nilai loading factor terlihat berada diatas 0,7. Adanya nilai loading factor yang lebih besar dari 0.7 terjadi karena pada 89 pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden sesuai dengan persepsi responden. Dengan demikian melihat item yang disebar layak untuk mengukur variabel latennya.

3.8.3 Hasil Uji Average Variance Extracted

Dalam mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan metode Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Berikut ini merupakan hasil pengujian melalui metode AVE yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Average Variance Extracted

	Rata – Rata Varian Diekstrak (AVE)
Motivasi Kerja	0,585
Komitmen Organisasi	0,747
Kepuasan Kerja	0,720
Kinerja Karyawan	0,629

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Sehingga dengan demikian, tidak terdapat permasalahan konvergen validity pada model yang diuji. Sehingga konstruk dalam model penelitian ini dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik

3.8.4 Hasil Uji Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Discriminant validity dari indikator refleksif dapat dilihat pada nilai cross loading antara indikator dengan konstraknya. Nilai discriminant validity dari hasil PLS Algorithm program Smart PLS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
X1.1	0.614	0.627	0.528	0.82
X1.2	0.641	0.602	0.426	0.783
X1.3	0.564	0.507	0.418	0.737
X1.4	0.628	0.564	0.519	0.823
X1.5	0.618	0.658	0.355	0.799
X2.1	0.708	0.585	0.866	0.609
X2.2	0.765	0.596	0.901	0.56
X2.3	0.606	0.374	0.815	0.345
X2.4	0.618	0.421	0.809	0.356

Y.1	0.759	0.828	0.638	0.744
Y.2	0.627	0.772	0.497	0.589
Y.3	0.718	0.897	0.518	0.645
Y.4	0.643	0.873	0.463	0.609
Y.5	0.693	0.913	0.469	0.688
Y.6	0.632	0.878	0.521	0.63
Y.7	0.632	0.883	0.466	0.599
Z.1	0.807	0.607	0.752	0.586
Z.2	0.706	0.437	0.629	0.425
Z.3	0.859	0.628	0.683	0.613
Z.4	0.85	0.66	0.64	0.517
Z.5	0.792	0.601	0.745	0.532
Z.6	0.65	0.59	0.369	0.706
Z.7	0.657	0.63	0.434	0.746

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya lebih besar dari 0,7 atau lebih besar dari pada nilai cross loading-nya. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

3.8.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dari indikator yang mengukur konstruk. Uji reabilitas diperlukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability lebih besar dari 0.7. Nilai composite reliability dari hasil PLS Algorithm program Smart PLS dapat dillihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Composite Reability

Variabel	Composite reliability
Kepuasan Kerja	0.884
Kinerja Karyawan	0.946
Komitmen Organisasi	0.887
Motivasi Kerja	0.854

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai composite reliability masing-masing konstruk berada di atas 0.7, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel)

1. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan cronbach's alpha yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.13 Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0,852
Komitmen Organisasi	0,871
Kinerja Karyawan	0,943
Kepuasan Kerja	0,879

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing konstruk berada di atas 0.6, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi reliabilitas yang baik (reliabel).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah

menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

2. Hasil Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Menilai inner model adalah melihat hubungan antar konstruk laten, dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Berdasarkan hasil output PLS Algorithm dapat diketahui nilai R-square disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.14 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.793	0.788
Kinerja Karyawan	0.663	0.651

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square diatas adalah sebagai berikut: R-Square Adjusted model jalur I = 0,788. Artinya kemampuan variabel Z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 78,8% dengan demikian model tergolong moderate (sedang); dan R-Square Adjusted model Jalur II = 0,651. artinya kemampuan variabel X (motivasi kerja dan komitmen organisasi) dan Z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 65,1% dengan demikian model tergolong moderate (sedang)

3. Hasil Uji F-Square

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

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

Tabel 4.15 F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja		0.176		
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi	0.938	0.001		
Motivasi Kerja	0.733	0.146		

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.9 adalah:

1. Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,146, maka efek yang moderate (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen;
2. Variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,001 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
3. Variabel X1 (motivasi kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,733, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
4. Variabel X2 (komitmen organisasi) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,938, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
5. Variabel Z (Kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki nilai = 0,176, maka efek yang moderate dari variabel eksogen terhadap endogen

4. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T statistics yang dihasilkan dari proses bootstrapping. Hipotesis diterima (terdukung) jika nilai T statistics lebih besar dari 1,658 dengan signifikansi level 5% (two tailed). Sementara itu, nilai t statistik diambil dari nilai t untuk sampel $87-4 = 83$, sehingga nilai t statistik untuk sampel adalah 1,663. Hasil proses bootstrapping program Smart PLS yang merupakan hasil direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) pada tabel berikut :

Tabel 4.16 T Statistic

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.536	0.555	0.182	2.949	0.003
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.534	0.541	0.075	7.133	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	-0.035	-0.063	0.159	0.220	0.826
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.472	0.467	0.077	6.114	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.354	0.364	0.138	2.565	0.010
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.253	0.257	0.089	2.835	0.005
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.286	0.303	0.115	2.486	0.013

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas maka pengaruh masingmasing variabel diuraikan sebagai berikut :

- 1) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,034 dengan nilai t statistik sebesar 2,565 dan p value sebesar 0,010. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- 2) Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,826 dengan nilai t statistik sebesar 0,220 dan p value sebesar 0,826. Karena nilai t statistics lebih kecil dari 1,658 serta nilai p value $> 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya komitmen organisasi (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 3) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 dengan nilai t statistik sebesar 6.114 dan p value sebesar 0,000. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
- 4) Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 dengan nilai t statistik sebesar 7.133 dan p value sebesar 0,000. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya komitmen organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

- 5) Variabel kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,003 dengan nilai t statistik sebesar 2,949 dan p value sebesar 0,003. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja (Z) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- 6) Variabel kualitas motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,005 dengan nilai t statistik sebesar 2,835 dan p value sebesar 0,005. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,05$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kualitas motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z).
- 7) Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,013 dengan nilai t statistik sebesar 2,486 dan p value sebesar 0,013. Karena nilai t statistics lebih dari 1,663 serta nilai p value $< 0,013$, maka hipotesis statistik menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z).

5. Total Effect

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung). effect dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17 Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.536	0.555	0.182	2.949	0.003
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.534	0.541	0.075	7.133	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.251	0.239	0.11	2.273	0.023
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.472	0.467	0.077	6.114	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.607	0.621	0.102	5.926	0.000

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.20 adalah sebagai berikut:

- 1) Total effect untuk hubungan motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,607 dengan nilai p value sebesar 0,000.
- 2) Total effect untuk hubungan komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,251 dengan nilai p value sebesar 0,023.
- 3) Total effect untuk hubungan motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,472 dengan nilai p value sebesar 0,000.
- 4) Total effect untuk hubungan komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,534 dengan nilai p value sebesar 0,000.
- 5) Total effect untuk hubungan kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,536 dengan nilai p value sebesar 0,003.

3.9 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, X terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,607 dan PValue 0.000 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi yang dimiliki pegawai sangat lah penting. Bekerja secara teoritis motivasi berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam membentuk semangat kerja yang menghasilkan kinerja luar biasa dari karyawan.

Sama halnya dengan (Handayani, 2021) dalam penelitiannya menyimpulkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, X1 terhadap Z dengan koefisien jalur = 0,472 dan PValue 0.000 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi dan sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan yang tidak puas akan

pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya. Maka dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan tercermin rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya.

(Adhan et al., 2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan seperti kepuasan kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

4.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, X_2 terhadap Y dengan koefisien jalur = 0,253 dan P Value 0.023 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut (Tanjung, 2019) komitmen organisasi adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetap juga melakukan pekerjaan yang lainnya.

(Gultom, 2014) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu komitmen yang baik dalam

pengelolaan perusahaan dan karyawan merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan..

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai yang positif dan tidak signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, X_2 terhadap Z dengan koefisien jalur = 0,534 dan PValue 0.000 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam (Prayogi et al., 2019). Komitmen organisasi diukur melalui keterikatan secara emosional pada organisasi, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya (pengorbanan), percaya (setia) dan loyalitas.

(Daulay et al., 2019) dalam penelitiannya dengan melakukan kuesioner kepada 1000 karyawan yang dilakukan dengan teknik random sampling dari 20 perusahaan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana komitmen organisasi diukur melalui dua dimensi yaitu komitmen yang timbul secara langsung (*affective commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*), hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective*

Commitment) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan koefisien jalur = 0,251 dan PValue 0.023 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

(J. Jufrizen, 2018) menjelaskan bahwa “motivasi kerja merupakan ukuran berapa lama seorang pegawai dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

(Bukhari & Pasaribu, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Penelitian (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

4.3.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan koefisien jalur = 0,286 dan PValue 0.013 dengan taraf signifikan 0.005 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Pengaruh organisasi dalam setiap perusahaan adalah keikutsertaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi untuk berusaha sebaik mungkin dalam pencapaian setiap kegiatan yang dilakukan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa mendatang. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan pegawai tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai yang positif dan signifikan pada pegawai PT. Astra Credit Companies di Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Astra Credit Companies, maka kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan
4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan.
6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT. Astra Credit Companies sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja

pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi dan dapat terciptanya kepuasan kerja pegawai

2. Instansi juga perlu memberikan motivasi kepada pegawai yaitu berupa bonus dan reward yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini menjadi cara yang paling efektif di setiap perusahaan ketika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya motivasi kerja dan komitmen organisasi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti disiplin kerja, kompetensi dan lain sebagainya
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 12(1).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Jaya Utama*. 5(September), 1–10.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–10.
- Effendi, S., Tanjung, H., & Tanjung, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Triangle Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(03), 56–70.

- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 39(1), 1–24.
- Handayani, S. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance : Study In PT . XYZ Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT Argamukti Pratama Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(18), 1–15.
- Hutriany, W., Marnis, & Suarman. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PDAM Tirtauli Kota Pematangsiantar Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 83–97.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Komitmen organisasi dan Kinerja karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2), 1–67.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect Of Motivation On Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 3(2), 995–1002.

- Mangkunegara, D. A. A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIM Pro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 5(1), 69–85.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 2(1), 216–222.
- Prof Dr. Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN Rnd*.
- Qustolani, H. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78–86.
- Ridwan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.Duta Beton Mandiri Kab.Pasuruan). *Jurnal Riset Manajemen*, 9(23), 59–72.
- Rofiliana, L., & Rofiluddin, M. (2021). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 2–17.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 420–429.
- Saripuddin, J., & Silvy, B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 9(1), 134–147.
- Sedarmayanti, S., & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501–524.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Sufia, Sofiyani, Toni, N., & Edward, Y. R. (2020). Effect Of Organizational COmmitment and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable PT. Famfit Bugar Nusantara. *International Journal of Research and Review*, 7(8), 303–311.
- Suryani, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Seminar Nasional & Call For Paper Seminar Bisnis Magister Manajemen (SAMBIS-2019)*, 1(2), 95–108.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*.
- Tisu, L., & Rusu, A. (2021). *Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View*.
<https://doi.org/10.1177/0033294121997783>

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Putri Andari memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Kredit Companies Medan”**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Usia : <30 Tahun 30-39 tahun
 40 -50 Tahun >50 tahun

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Task performance</i>						
1	Saya paham target yang harus saya capai dalam bekerja					
2	Saya melakukan perencanaan yang optimal					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
<i>Contextual performance</i>						
4	Saya bisa kolaborasi dengan orang lain dan berjalan dengan baik					
5	Saya selalu berkomunikasi dengan orang lain mengarah pada hasil yang saya inginkan					
6	Saya meminta bantuan orang lain ketika saya membutuhkannya					
<i>Adaptive performance</i>						
7	Saya memiliki banyak ide kreatif dalam bekerja					
8	Saya mengambil langkah inisiatif ketika sesuatu terjadi di tempat saya bekerja					
19	Apabila ada masalah terkait pekerjaan, saya selalu menyelesaikannya dengan cara yang kreatif					

Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan untuk berprestasi (<i>Need of achievement</i>)						
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.					
3	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
Kebutuhan berafiliasi (<i>need for affiliation</i>)						
4	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
5	Saya sering berinteraksi dengan orang-orang disekitar tentang berbagai hal					
6	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>)						
7	Saya berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu tidak saya setuju.					
8	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
9	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					

Komitmen Organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Affective commitment</i>						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
<i>Continuance commitment</i>						
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
<i>Normative commitment</i>						
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
9	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
Pekerjaan itu sendiri						
3	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
4	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					
Promosi						
5	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
6	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan 7 hasil kerja karyawan					
Pengawasan						
7	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya					
8	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					
Rekan kerja						
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya					

Total Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.536	0.555	0.182	2.949	0.003
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.534	0.541	0.075	7.133	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.251	0.239	0.11	2.273	0.023
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.472	0.467	0.077	6.114	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0.607	0.621	0.102	5.926	0.000

																							5
3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3 0
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3 3
3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3 1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3 5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3 2
3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3 0
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3 2
3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2 9
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2 7
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2 1
3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2 7
3	5	5	4	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2 6
4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3 4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3 3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3 5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3 5
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	2	2 6
3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2 5



Medan, 21 Februari 2022

OMOR : 001/III/ACC/XII/2022

AMP : -
AL : Izin Riset Pendahuluan

kepada Yth :

Rekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tempat
dengan Hormat,

Merujuk lanjut surat saudara nomor : 271/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 09 Februari 2022 perihal menyelesaikan Riset, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara diatas :

NO	NAMA	NPM	SEMESTER	JURUSAN
1	PUTRI ANDARI	1705160465	X (Sepuluh)	MANAJEMEN

Merujuk surat ini diberikan izin untuk Melaksanakan Riset Pendahuluan Pada PT. Astra Credit Companies

kepada mahasiswa tersebut diatas, wajib mematuhi semua ketentuan yang berlaku di "PT. Astra Credit Companies"

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Mengetahui
PT Astra Credit Companies

PT. ASTRA CREDIT COMPANIES
PT. ASTRA CREDIT COMPANIES

[Handwritten Signature]
Idiana Tri Wijaya
Operation Head



UMSU
Jujur | Cerdas | Terpercaya

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

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) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

Nomor : 3008/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 08 Rabiul Awwal 1444 H
 04 Oktober 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Astra Credits Companies Medan
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Putri Andari
 N P M : 1705160465
 Semester : X (Eks)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Astra Kredit Companies Medan

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 I. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Putri Andari
Npm : 17051600465
Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Masalah pada penelitian ini belum terlihat dengan jelas, dan harus didukung oleh data-data permasalahan.	27 sept 2021	
Bab 2	Setiap Variabel dijelaskan indikator2 variabe dari 3 Referensi sebagai perbandingan.	19 nov 2021	
Bab 3	Jelaskan Statistik Deskriptif yang akan digunakan	2 des 2021	
Daftar Pustaka	Perbanyak jurnal Referensi Internasional	2 Feb 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Instrumen pengumpulan data di buat berdasarkan dimensi atau indikator variabel? Belum ada???	2 Feb 2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Disetujui untuk Seminar Proposal	2 Feb 2022	

Medan, Februari 2022

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

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

Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M





PENGESAHAN PROPOSAL

berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada Kamis, 19 Mei 2022 menerangkan bahwa:

- : Putri Andari
- : 1705160465
- : Medan, 13 Oktober 1998
- : Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Sari
- : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Astra Credits Companies Medan)

proposal dinyatakan sah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Muhammad Irfan Nasution, SE, MM*
 Medan, Kamis, 19 Mei 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM

Sekretaris

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

Pembanding

Muslih, SE., M.Si.

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



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
 NIDN: 0105087601



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 19 Mei 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan agenda sebagai berikut :


Nama : Putri Andari
N.P.M. : 1705160465
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 13 Oktober 19984
Alamat Rumah : Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Sari
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.Astra Credits Companies Medan)

Disetujui / tidak disetujui *)

No	Komentar
1
2	Tidak ada kerangka berkebang.....
3
4
5
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 19 Mei 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Irfan Nasution, SE, MM

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.
 Rembending


Muslih, SE., M.Si.





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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 271 / TGS / ILJ-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
 Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : **09 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Putri Andari**
 N P M : **1705160465**
 Semester : **X (Eks)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
 Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Credits
 Companies Medan)**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Irfan Nasution, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahuarsa tanggal : **09 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
 Pada Tanggal : **08 Rajab 1443 H**
09 Februari 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.



Tembusan :
 1. Peringgal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Nomor : 271 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Rajab 1443 H
 09 Februari 2022 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT.Astra Credits Companies Medan
 Jln.H.Adam Malik No.28 Glugur
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Putri Andari
 Npm : 1705160465
 Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Judul : Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan)

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




 Dekan
 H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1679/JDL/SKR/MAN/FEBU/MSU/11/D/2021

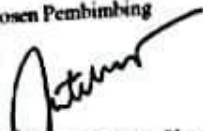
Nama Mahasiswa : Putri Andani
 NPM : 1705160465
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 11/3/2021
 Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Muhammad Irfan Nasution, SE, MM

Judul Disetujui^{**)}

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ACC ASTRA

Medan,

Dosen Pembimbing


(Muhammad Irfan Nasution, SE, MM)

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Selamat,

*) Disetujui Program Studi Manajemen

**) Disetujui Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Pihak dan Dosen pembimbing, maka Skripsi dapat dipinjamkan halaman ke-2 dan pada saat online "Upload Pengantar Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mubtaz Bauri No. 3 Medan, Telp. 061-4634567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1679/JDL/SKR/MAN/FEEM/MSU/11/3/2021

Medan, 11/3/2021

Cepada Yuh
 Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Andari
 NPM : 1705160465
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : Kurangnya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan
 2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sinex

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya
 Pemohon



(Putri Andari)

I. DATA PRIBADI**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Putri Andari
 Npm : 1705160465
 Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 13 Oktober 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
 Anak ke : Dua
 Alamat : Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Sari
 No. Telepon (HP) : 08988066802
 Email : putriandarii89@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Supriyatno
 Nama Ibu : Sri Ernawati
 Alamat : Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Sari

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2005 - 2011 : SD Negeri 060812
 2011 - 2014 : SMP As - Syafi'iyah International Medan
 2014 - 2017 : SMA Negeri 13 Medan
 2017 - 2022 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 1 oktober 2022

Putri Andari