

HALAMAN PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN INTERNAL FEB-UMJ

Judul Penelitian : **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di TOYOTA cabang Parung**

Program Studi : **Manajemen**

Peneliti

- a. Nama lengkap : Siti Hafnidar Harun
- b. NIDN : 0325086502
- c. Jabatan Fungsional : Dosen
- d. Program studi: : Manaj
- e. emen
- f. No HP : 08129483097
- g. Alamat email : hafnidarh753@gmail.com

Tangsel, 22 Januari 2021

Mengetahui

Ketua Program Studi

Peneliti

Azimah Hanifah, S.E., M. Si.
NIDN : 0304116702

Siti Hafnidar Harun.,S.E. M.M.
NIDN : 03.250865. 02

DEKAN FEB-UMJ

Luqman Hakim, S.E., M. Si., Ak., CA., QIA., CPA
NIDN: 03.060566.02

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa taalla yang telah memberikan ilmu, rahmat dan hidayah Nya kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu catur dharma perguruan tinggi Dengan judul MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KERJA KARYAWAN DI TOYOTA CABANG Parung Serta pada kesempatan ini, penulis tak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendorong penulis dalam penyusunan tulisan ini, sehingga dapat penulis selesaikan.

Ucapan dan rasa hormat serta ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis tujukan kepada :

1. Bapak Lukman Hakim,SE,,Msi,.Ak, CA,. QIA,.CPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta yang segala kebijakannya dalam membangkitkan Fakultas Ekonomi untuk lebih maju dari segala aspek.
2. Dr, Nur Aini SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta,
- 3 Azimah Hanifah selaku SE.MS.i selaku Ketua Progrm studimanajemen dan bisnisFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta
4. Ibu Dr Hasanah , S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, selaku Ka prodi saat ini.
5. Anak – anakku tersayang Cindy Reyna Agustin SE dan Alfi Syahrin SS yang banyak membantu dalam penulisan ini.
7. Suamiku Alexander yang banyak memberi motivasi sehingga penelitian ini selesai.

8. Pimpinan dan staf PT TOYOTA (Bapak Danang) cabang Parung yang telah membantu penelitian ini.

Jakarta, 22 Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Pembatasan Masalah.....	2
C. Perumusan Masalah.....	2
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	5
B. Kerangka Berpikir.....	27
C. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
B. Sifat Penelitian.....	31
C. Sumber Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	34
F. Teknik Analisa Data.....	35
G. Operasional Variabel.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	45
B. Pembahasan.....	45
C. Refleksi Tauhid.....	59

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1	Skor Penelitian Kuesioner.....	36
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	46
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.7	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	49
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji Determinasi.....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji T.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 4.1	Normalitas <i>Scatter Plots</i>	50
Gambar 4.2	<i>Scatterplot</i>	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di dalam suatu perusahaan dan dalam era globalisasi pada saat ini persaingan bisnis semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan setiap lingkup usahanya dan mengembangkan kinerja karyawannya agar perusahaan tersebut dapat tetap eksis sesuai dengan perkembangan lingkungan yang sedang berjalan. potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan pikiran, tenaga, dan kreativitas untuk pengembangan perusahaan.

Motivasi dan komitmen organisasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi serta menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Motivasi dan komitmen merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, dan akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja.

PT TOYOTA, merupakan perusahaan otomotif yang berskala besar. Faktor motivasi dan komitmen kerja dinilai manajemen telah tumbuh dengan baik di lembaga tersebut. Namun saat ini nampak perubahan yang signifikan dari nampak sepiunya karyawan maupun calon pembeli yang berada di situ. Dengan pernyataan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah motivasi, komitmen di PT TOYOTA Parung yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, komitmen terhadap kinerja karyawan. Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Komitmen dibatasi tentang setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Sedang kinerja, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT TOYOTA dealer Parung
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT TOYOTA dealer Parung
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara bersama sama karyawan di PT TOYOTA dealer Parung

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT TOYOTA cabang Parung
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT TOYOTA cabang Parung
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT TOYOTA cabang Parung

2. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

a. Aspek Teoritis

a) Menambah pengetahuan penulis dalam aspek praktis mengenai motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

b. Aspek Praktis

Dapat dijadikan acuan bagi perusahaan secara praktis dalam mengelola perusahaan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur perencanaan, pengorganisasian untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (20017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Secara garis besar manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut *Mathis dan Jackson* (2016:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan Byars and Rue dalam Agusty Ferdinand (2006) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:21) Urutan rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *teamleader* dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja para pegawai.
- 3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh para rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor lingkungan internal organisasi, meliputi melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempatia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi kinerja pegawai.

c. Syarat Sistem Penilaian Kinerja

Sebelum dilakukannya penilaian kinerja teradap pegawai adapun harus diperhatikan yaitu syarat system penilain kerja sebagai berikut:

- 1) *Relevance* : system penilaian digunakan untuk mengukur hal atau kegiatan yang ada hubungannya. Hubungan yang ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.
- 2) *Acceptability* : Hasil dari system Penelitian dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.
- 3) *Reliability* : hasil system penilaian dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas system penilaian dipengaruhi faktor antara lain: waktu dan frekuensi penilaian, disebut memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila dua penilai atau lebih terhadap pegawai yang sama memperoleh hasil nilai yang sama.
- 4) *Sensivity* : sistem, penilaian cukup “peka” dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup, ataupun gagal yang telah dilakukan oleh pegawai.

d. Mengukur Kinerja karyawan

Menurut *Wilson Bagun* (2017:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dapat dijadikan dasar penilaian pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa diantaranya:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik dengan pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada sesuatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Sesuatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat di selesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus di selesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

e. Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian menurut Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan :

- 1) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- 3) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

- 1) Prestasi riil yang dicapai individu
- 2) Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

f. Manfaat penilaian kerja

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Ambar teguh dan rosidah (2003:225) adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaikan kinerja.
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian, dan perencacanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

g. Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja (*performance Indicator*) indikator kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan pengukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang diamati (Wibowo, 2010). Menurut *Mathis dan Jackson* (2002) indikator kinerja dibagi atas tiga yaitu:

- 1) Kualitas kerja. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- 2) Kuantitas kerja. Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- 3) Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 4) Kerja sama dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

h. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel, (2006) ada 6 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (*quality*) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- 2) Kuantitas (*quantity*) terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan
- 3) Waktu (*timeliness*) yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material) dalam memperoleh hasil
- 5) *Need for supervision* yang terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dan asistensi pimpinan
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan persamaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama.

3. Motivasi Karyawan

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dimana seseorang dapat menggerakkan dirinya kearah yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Robbins (2006:209-216) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

b. Teori-teori Motivasi

- 1) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarkhi

Abraham H. Maslow dari Brandeis University sangat terkenal dengan teori “hierarki kebutuhan”. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan tidak dipenuhi maka orang tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Dan sebaliknya, apabila permintaan orang tersebut terpenuhi maka orang tersebut akan menunjukkan perasaan gembira dari rasa puasnyanya tersebut.

Kebutuhan manusia dibagi menjadi lima tingkatan *hierarchy pyramid*, yaitu:

- i. *Physiological needs*, yaitu kebutuhan fisik untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan paling dasar seperti pangan, sandang, dan papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan seperti itulah yang akan mendorong orang untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan, sebab dengan bekerja orang tersebut akan mendapatkan upah berupa uang yang tentunya akan di pergunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
- ii. *Security needs*, yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Kebutuhan ini akan terasa mendesak setelah kebutuhan pertama telah terpenuhi.
- iii. *Social need* atau kebutuhan sosial untuk mempunyai keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri, dan kebutuhan pendidikan dan agama. Karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa adaya orang lain disekitarnya. Manusia selalu membutuhkan hidup dengan kelompok, sebab manusia adalah makhluk sosial.

- iv. *Esteem needs*, kebutuhan prestise dan percaya diri dengan berbagai titel dan gelar-gelar kehormatan. Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri orang tersebut.
- v. *Self actualization needs*, yaitu suatu kebutuhan aktualisasi diri sebagai bukti kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya.

2) F. W. Taylor (2018:29_ dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini, dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3) Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Mc Gregor (2016 :25) mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya memandang manusia secara negatif disebut teori X, sedangkan pandangan yang kedua pada dasarnya memandang manusia secara positif disebut teori Y, Robbins (2016 : hal 17). menyimpulkan bahwa

pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan mereka cenderung untuk membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4) Teori Kepuasan

Menurut Hasibuan (2006:223), teori-teori motivasi adalah teori kepuasan berdasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan pelakunya.

c. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu (2016:46) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

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

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dan Sopiah (2008: 56)

Menurut Jarvi (2015:20), mendefinisikan komitmen sebagai “*the state of being obligated or bound “or” engagement or involvement*”, Komitmen adalah pernyataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tanpa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kecil kemungkinan untuk pencapaian suatu tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Komitment **organisasi adalah** sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak **organisasi** tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk ...

[Pengertian Komitmen... · Dimensi-Dimensi... · Dimensi Komitmen...](#)

Menurut Mathis dan Jackson dan Sopiah (2008), *Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2004) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi

berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut L. Mathis-John H. Jackson (2005), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin (2005), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Fred Luthan (2006), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Menurut Allen dan Meyer (2006), ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah:

- a) Komitmen afektif (*affective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,

- b) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,
- c) Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dessler (2003) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

- a_ Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, mempekerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b_ Memperjelas dan mengkomukasikan misi anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
- c Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
- d_ Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
- e_ Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

1. Komponen dalam Komitmen

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2005) terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai, yaitu:

- a. *Affective Commitment*. Melibatkan perasaan emosional dari pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan di dalam organisasi. *Affective Commitment* muncul dari kondisi pekerjaan dan harapan yang sesuai kenyataan.
- b. *Continuance Commitment*. Komitmen pegawai berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Hal ini dapat terjadi karena promosi dan benefit atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain. *Continuance* dihasilkan dari keuntungan yang bertambah selama bekerja dalam organisasi dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja.
- c. *Normative commitment*. Komitmen pegawai berdasarkan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan mereka terhadap organisasi.

2. Dimensi Komitmen

Dimensi Afeksi Komitmen menurut Meyer dan Allen (2014:50) adalah sebagai berikut:

- 1) Keterikatan
- 2) Loyalitas
- 3) Dedikasi
- 4) Tanggung jawab
- 5) Aktualisasi diri.

Mowday (20016:), menyatakan Komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: (1). Penerimaan terhadap

nilai-nilai dan tujuan organisasi. (2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. (3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi. Bila komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka akan berpengaruh pada budaya organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi dampaknya bagi budaya organisasi.

Sedangkan menurut Richard M. Teers (2005) Komitmen organisasi adalah : (1). Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. (2). Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan. (3). Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, yang merupakan bagian dari budaya organisasi

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Oleh karena itu karena budaya organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan maka organisasi sangat membutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Dengan kata lain dengan adanya komitmen yang tinggi maka nilai dari budaya organisasi akan tercermin dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Allen and Mayer dalam Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan

untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor –faktor yang mempengaruhi komitmen. Young et al.dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu : (1) Promosi, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Komunikasi,(4) Kepemimpinan, (5) Pertukaran ekstrinsik, (6) Pertukaran intrinsik, (7) Imbalan ekstrinsik, (8) Imbalan intrinsik. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Peterson pada James Boles et al.(2007)menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan komitmen organisasi. Jadi untuk tetap menjaga komitmen karyawan, hal yang pertama daya dilakukan pimpinan perusahaan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dan Sopiah (2008), *Organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins (2004) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam

menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Menurut L. Mathis-John H. Jackson (2005), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Menurut Griffin (2005), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Fred Luthan (2006), komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

- Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Menurut Allen dan Meyer (2006), ada tiga Dimensi komitmen organisasi adalah:

- a. Komitmen afektif (*affective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi,
- b Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit,

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Dessler (2015:207) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

- a. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, mempekerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharkisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
- c. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
- d. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
- e. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

4.2. Komponen dalam Komitmen

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2005) terdapat tiga komponen dalam komitmen pegawai, yaitu:

a. *Affective Commitment*. Melibatkan perasaan emosional dari pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan di dalam organisasi. *Affective Commitment* muncul dari kondisi pekerjaan dan harapan yang sesuai kenyataan.

b. *Continuance Commitment*. Komitmen pegawai berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar dari organisasi. Hal ini dapat terjadi karena promosi dan benefit atau tidak dapat menemukan pekerjaan lain. *Continuance* dihasilkan dari keuntungan yang bertambah selama bekerja dalam organisasi dan tidak memiliki pilihan lain dalam bekerja.

c. *Normative commitment*. Komitmen pegawai berdasarkan rasa kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena pertimbangan mereka terhadap organisasi.

Mowday (2016: 43), menyatakan Komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu: (1). Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (2). Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. (3). Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi, hal ini tidak terlepas dari budaya organisasi. Bila komitmen yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka akan berpengaruh pada budaya organisasi. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan semakin tinggi dampaknya bagi budaya organisasi.

Sedangkan menurut Richard M. Teers (2005) Komitmen karyawan adalah : (1). Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. (2). Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan. (3). Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, yang merupakan bagian dari budaya organisasi

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Oleh karena itu karena budaya organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan maka organisasi sangat membutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Dengan kata lain dengan adanya komitmen yang tinggi maka nilai dari budaya organisasi akan tercermin dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Allen and Mayer dalam Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk.

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, maka pihak perusahaan harus memperhatikan faktor –faktor yang mempengaruhi komitmen. Young et al.dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadapkomitmen organisasional yaitu : (1) Promosi, (2) Karakteristik pekerjaan, (3) Komunikasi,(4) Kepemimpinan, (5) Pertukaran ekstrinsik, (6) Pertukaran intrinsik, (7) Imbalan ekstrinsik, (8) Imbalan intrinsik. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Brown dan Peterson pada James Boles et al.(2007)menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan komitmen organisasi. Jadi untuk tetap menjaga komitmen karyawan, hal

yang pertama daya dilakukan pimpinan perusahaan adalah memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Sebelumnya

Sebelumnya telah dilakukan beberapa penelitian dan analisis terhadap variabel bebas (*independent*) yang penulis lakukan, dan (penelitian sebelumnya) menyatakan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*. Berikut ini akan dideskripsikan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

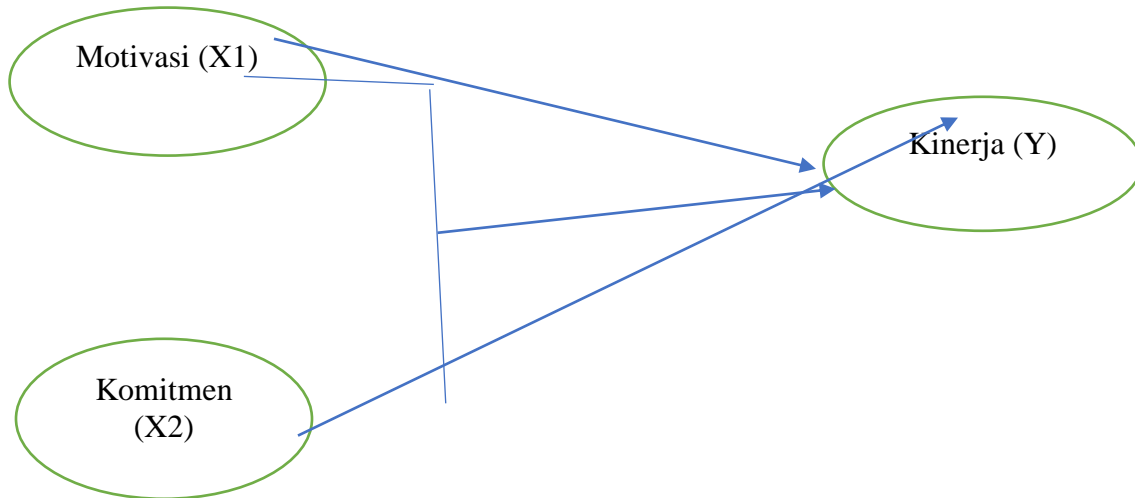
No	PENELITIAN SEBELUMNYA	PERSAMAAN	PERBEDAAN	Hasil
1.	terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi existence ... xtrinsic adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan ... Jurnal Administrasi Bisnis, 1-8. Malhotra, NK ... Manusia, Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.	Variabel kinerja.dan komitmen organisasi	Tidak meneliti komitmen dan kompetensi	Terdapat Pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelni (Persero)
2.	Analisis Pengaruh Pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi serta Implikasinya terhadap Kinerja Manajerial Perkebunan Kepala Sawit Disertasi (UNPAS) Syaifuddin (2011)	Ada variabel kinerja	Perbedaan, Kepemimpinan visioner, Pelaksanaan Strategi. Perbedaan Locus: PTPN III dan PTPN IV di Sumatera Utara	Terdapat Pengaruh yang signifikan Pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi terhadap Budaya Organisasi serta

				Implikasinya terhadap Kinerja Manajerial Perkebunan Kepala Sawit
3.	<p>Analisis Peranan Budaya Organisasi Kemampuan Intelektual, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen yang berdampak Kepada Kinerja STIE serta Implikasinya pada Peningkatan Kesejahteraan Dosen.</p> <p>Agus Susanto (2011) UNPAS</p>	, Kinerja organisai	<p>Variabel Kemampuan Intelektual, Lingkungan Kerja, dan Kesejahteraan Dosen</p> <p>Locus Penelitian: STIE Provinsi Sumatera Utara.</p>	<p>Terdapat Pengaruh yang signifikan Peranan Budaya Organisasi Kemampuan Intelektual, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen yang berdampak Kepada Kinerja STIE serta Implikasinya pada Peningkatan Kesejahteraan Dosen.</p>
4.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi: Studi Kausal terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Imigrasi Wilayah DKI Jakarta</p> <p>Mulki Manrapi 2011</p>	Variable. Komitmen, kompetensi kinerja	Budaya organisasi	<p>Terdapat Pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepercayaan terhadap Komitmen Organisasi: Studi Kausal terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Imigrasi Wilayah DKI Jakarta</p>
5.	<p>Analisis Pengaruh Pelaksanaan Sertifikasi, Beban Kerja dan kompetensi dosen terhadap</p>	Variabel, iKinerja dosen	Tidak menguji Komitmen	<p>Terdapat Pengaruh yang signifikan Pelaksanaan</p>

	kepuasan kerja dosen serta implikasinya pada kinerja dosen dan kualitas lulusan di Kopertis wilayah Medan, Disertasi UNPAS Sofiyani (2012)			Sertifikasi, Beban Kerja dan kompetensi dosen terhadap kepuasan kerja dosen serta implikasinya pada kinerja dosen dan kualitas lulusan di Kopertis wilayah Medan
6..	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Dosen terhadap Budaya Kerja dan Komitmen Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Dosen. Sahat Simbolon (2013) UNPAS	Variabel Komitmen, dan Kinerja Dosen	Variabel Motivasi, Locus Penelitian: PTS di Medan Provinsi Sumatera Utara	Terdapat Pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Visioner, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Dosen terhadap Budaya Kerja dan Komitmen Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Dosen.

2.2.KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Pada tesis, **kerangka** pemikiran biasanya diletakkan di bab 2, setelah sub bab tentang Tinjauan Studi (Related Research) dan Tinjauan Pustaka.



Gambar 2.1
Kerangka berfikir

Variabel X1 adalah Motivasi

Variabel X2 adalah Komitmen organisasi

Variabel Y adalah Kinerja karyawan

HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran serta tinjauan teoritis, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan di PT

TOYOTA Parung

- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan di PT

TOYOTA Parung

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan komitmen secara bersama-sama dengan karyawan di PT TOYOTA Parung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian

1. Tempat penelitian, penelitian ini dilaksanakan di PT Toyota cabang Dealer Parung
2. Waktu Penelitian, yang digunakan untuk penelitian ini adalah sejak bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021

B. Sifat Penelitian

Menurut Sujarwen maupun (2015:11) sifat penelitian berdasarkan tingkat kejelasan dapat digolongkan sebagai berikut;

1. Penelitian Deskriptif

adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Adalah penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel dengan standar

3. Penelitian Assosiatif

Adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, mengontrol suatu gejala.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu untuk mencari hubungan antar tiga variabel yaitu variabel motivasi (X1), Komitmen organisasi (X2), Kinerja karyawan

C. Sumber Penelitian

Penelitian ini menggunakan data sumber yaitu data primer dan data sekunder

1. Data Primer.

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi adapun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, {Sugiono 2016;402}, dalam penelitian ini yang menjadi data sekunder adalah bahan-bahan bacaan, jurnal, riset dan lain-lain yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Jawaban dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan data primer dan data sekunder dimana kuesioner atau pernyataan pada kuesioner bersifat tertutup, artinya, jawaban yang dipilih oleh responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban diluar jawaban yang diberikan, juga ada tanya jawab secara terbuka terhadap beberapa karyawan.

3. Jenis Data

a. Data kualitatif

Data kualitatif berbagai macam teknik adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuk data kuantitatif dapat diolah secara matematika atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika

4. Metode pengumpulan data

a. Interview {wawancara}

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan bertahap secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan juga daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah wawancara mendalam

b. Kuesioner {Angket}

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar kuesioner kepada responden. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti

c. Dokumen

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendiremata, laporan artifak.. Sifat utama data ini tak terbatas ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang terjadi di waktu silam

D.. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono {2016:20}, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiono {2016:115} mengemukakan bahwa persoalan populasi bagi suatu penelitian Populasi bersifat *homogeny* yaitu populasi yang unsur – unsur nya memiliki sifat yang sama. Populasi yang bersifat heterogen yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang bervariasi, sehingga perlu ditetapkan batas-batasnya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi yang digunakan dalam penelitian Karyawan PT> TOYOTA cabang Parung

2. Sampel

Sampel menurut Sugiono {2016:81} adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Sehubungan jumlah populasi adalah sejumlah 30 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel atau sampel jenuh.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono {2016:62}, teknik yang dapat digunakan untuk mengambil sampel yaitu:

1. Probability Sampling

Probability sampling ialah teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk diambil kepada elemen populasi

Probability sampling terdiri dari;

- a. Sampel Random Sampling
- b. Proportionate random Sampling
- c. Disproportionate stratified random sampling
- d. Cluster random sampling

2. Non Probability sampling

Non Probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bias disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Non probability sampling terdiri dari;

- a. Systematic sampling
- b. Quota sampling
- c. Incidental sampling
- d. Purpose sampling
- e. Snowball sampling

F. Teknik Analisa Data

Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari responden terkumpul. Kegiatan penulis menggunakan dari hasil data adalah mengelompokkan data berdasarkan , responden, menyajikan data setiap variabel dari keseluruhan responden

1. Teknik pengukuran skala

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian adalah Kuesioner dengan skala likert . Menurut Sugiono (2016:76) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat sosial. Fenomena sosial ini disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.1
Skor Penilaian Kuesioner

Keterangan	Bobot Nilai
Sangatsetuju {SS}	4
Setuju {S}	3
Tidak Setuju {TS}	2
Sangat Tidak Setuju {STS}	1

2. Fenomena alam maupun sosial yang diamati secara Instrumen Penelitian

Menurut Sugiono (2017:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Terdapat beberapa pengujian instrumen penelitian , yaitu;

1] Uji Validitas

Menurut Sujawerni {2915:160}, uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar variabel tertentu. Uji validitas Sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil t hitung kita bandingkan dengan t tabel $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ t hitung maka dinyatakan valid, sedangkan jika r tabel $>$ t hitung .maka data tersebut tidak valid dan akan diabaikan dari analisis selanjutnya

2] Uji reabilitas

Menurut sugiono {2012:121} Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama tinggi

3. Uji . Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan. Terdapat empat pengujian dalam uji asumsi klasik, yaitu;

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari *toleransi dan variance inflation factor (VIF)* Gozali (2015:95) Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko) Dalam

pengertian sederhana setiap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) Pada umumnya nilai yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah bila *tolerance* > 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditoleransi

b. Uji Heteroskedastisitas

Telah terjadi Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Gozali (2018:123)

. Menurut Gozali [2011:36] ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan Residualnya SPRESID. Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik satterplot antara ZPRED dan SPRED dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi dari sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar menyebar adalah jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang), melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu U maka tidak variabel independen terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot (P-P Plot) Imam (2017:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik searah mengikuti garis diagonal..

4. Metode Analisa Data

Menurut Andi Supangat (2016:352) garis regresi adalah suatu garis yang ditarik sedemikian rupa sehingga dapat dipergunakan untuk menaksir besarnya variabel yang satu berdasarkan variabel yang lain antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Model persamaannya adalah sebagai berikut;

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Komitmen organisasi

a = Konstanta (nilai Y bila X = 0)

b = Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2015:263) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel. Dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

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

Keterangan;

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jadi Kd Statistik koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel X mempengaruhi Y dan sisanya merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji Signifikan Parameter individual (Uji t)

Uji parsial (uji statistik t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Hipotesis Nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter sama dengan nol, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, hipotesis lainnya (H_a) dependen, parameter suatu variabel tidak sama dengan nol artinya variabel merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Ghazali (2018:98)

b. Uji signifikan simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y [dependen], Ghazali [2017:98]. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, artinya apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel independen

G. Operasional Variabel

1. Variabel Independen [bebas]

Variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat [dependen]. Dapat dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya.

2. Variabel Dependen [Terikat]

Variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Untuk lebih jelasnya peneliti mendefinisikan operasional variabel menjadi kelompok kedalam tabel sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel & Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Motivasi (X1)</p> <p>Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. ... Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah</p>	1.Kebutuhan fisiologis	1.penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja dan penyediaan fasilitas kerja.	Likert
	2.kebutuhan Keamanan	2.Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan dan perlindungan terhadap resiko pekerjaan.	Likert
	3.Kebutuhan Penghargaan	3.Insentif indikator Penghargaan pimpinan, dan Penghargaan Instansi terkait.	
	4.Kebutuhan Berkelompok	4.Hubungan antar sesama petugas, dukungan sesama petugas dan hubungan petugas dengan unit kerja terkait.	Likert

alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat			
Komitmen (X2) Merupakan gambaran dari kesetiaan pegawai terhadap organisasi melalui proses yang berjalan secara terus menerus, dimana partisipasi organisasi sangat dibutuhkan (Luthan dalam yuwono 2005:25)	Komitmen Afektif	1. Saya mampu melibatkan perasaan emosional 2. Saya mampu mengidentifikasi masalah-masalah dalam pekerjaan	Likert
	Komitmen Kelanjutan	3 .Kemampuan menghitung biaya apabila keluar dari tempat kerja	
	Komitmen Normatif	6. Memiliki rasa kewajiban melakukan pekerjaan	Likert

<p>Kinerja (Y)</p> <p>Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:18).</p>	<p>Hasil kerja secara kualitas</p>	<p>1.Pimpinan mampu memberi dorongan .bekerja kepada karyawan</p> <p>2. Saya Bekerja secara maksimal</p> <p>3, Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan</p>	<p>Likert</p>
	<p>Hasil kerja secara kuantitas</p>	<p>4. Saya mampu bekerja sesuai keinginan perusahaan</p>	<p>Likert</p>
	<p>Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya</p>	<p>5 Saya .bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan secara maksimal</p>	<p>Likert</p>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Pengumpulan data

Sejarah

Pada bab IV ini akan dipaparkan analisis data penelitian dan pembahasannya. Dalam memperoleh data tersebut, penulis membuat kuesioner yang akan dibagikan dan diisi oleh karyawan PT Toyota Setia Jaya Parung sebanyak 30 orang. Kuesioner dibagikan pada November-Desember 2020 pada PT Toyota Setia Jaya Parung yang berlokasi di Jl. Raya Parung-Ciputat KM.29, Kedaung, Sawangan, Kedaung, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat. Kuesioner yang telah disebarakan semuanya telah kembali sesuai dengan jumlah responden 30 orang.

TOYOTA, masuk ke Indonesia pada Tahun 1933 sampai sekarang berkembang pesat hingga sekarang memiliki cabang di seluruh Indonesia. Al Astrido Toyota, Setiajaya Toyota, Tunas Toyota, Auto 2000, Plaza Toyota Daya Toyota Toyota, Anzon Toyota Penulis utamanya meneliti di Setia Jaya Parung,

B. PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini hanya sekali saja (*One Shoot*) pada sejumlah uji coba. Butir-butir pertanyaan yang valid kemudian berddgunakan untuk pengambilan data penelitian, sedangkan butir yang gugur dibuang. Hasil validitas dan reabilitas instrument adalah sebagai berikut

1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas Instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *pearson product moment*, yaitu dengan cara melakukan korelasi antara skor

masing-masing butir pertanyaan dengan skor totalnya. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dari koefisien korelasi yang disyaratkan (r_{tabel}), dalam hal ini (r_{tabel}) diketahui pada $N = 30$ dan signifikansi 5% adalah sebesar 0,235. Sedangkan butir pertanyaan yang gugur adalah koefisien korelasi menunjukkan angka negative atau lebih kecil dari (r_{tabel}). Hasil uji validitas instrument bisa di lihat di tabel IV.1 sampai tabel IV.3.

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Number	<i>Corrected item total</i>	r_{tabel}	Status
MK1	0,799	0,235	VALID
MK2	0,760	0,235	VALID
MK3	0,749	0,235	VALID
MK4	0,670	0,235	VALID
MK5	0,783	0,235	VALID

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan tabel IV.1, hasil uji validitas motivasi kerja terdapat 5 item pertanyaan yang dinyatakan semuanya adalah valid karena nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel}

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item Number	<i>Corrected item total</i>	wr_{tabel}	Status
KO1	0,744	0,235	VALID
KO2	0,842	0,235	VALID
KO3	0,774	0,235	VALID
KO4	0,724	0,235	VALID
KO5	0,736	0,235	VALID

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan tabel IV.2, hasil uji validitas komitmen organisasional terdapat 5 item pertanyaan yang dinyatakan semuanya adalah valid karena nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Number	<i>Corrected item total</i>	r_{tabel}	Status
KP1	0,725	0,235	VALID
KP2	0,780	0,235	VALID
KP3	0,758	0,235	VALID
KP4	0,645	0,235	VALID
KP5	0,785	0,235	VALID

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan tabel IV.3, hasil uji validitas kinerja pegawai terdapat 5 item pertanyaan yang dinyatakan semuanya adalah valid karena nilai *corrected item total* dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari (r_{tabel}).

2. Hasil Uji Realibilitas Instrumen

Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah yang diukur tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrument kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dipercaya. Uji realibilitas yang banyak digunakan pada penelitian tersebut dengan metode *Cronbach's Alpha* Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,60 hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel IV.4 sampai tabel IV.6 :

Tabel IV. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Sumber: *Output* olah data Primer

Dapat dilihat tabel IV.4 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen organisasional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber: *Output* olah data Primer

Dapat dilihat tabel IV.5 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada variabel komitmen organisasional dinyatakan reliabel.

Tabel IV. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

Sumber: *Output* olah data Primer

Dapat dilihat tabel IV.6 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan alat ukur pada variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

1 Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas): Motivasi kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat): Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.7:

Tabel IV. 7
Hasil Analisis Regresi berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
	Motivasi_Kerja	.434	.106	.444	4.107	.000
	Komitmen_organisasional	.286	.090	.342	3.163	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan tabel IV. 7, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

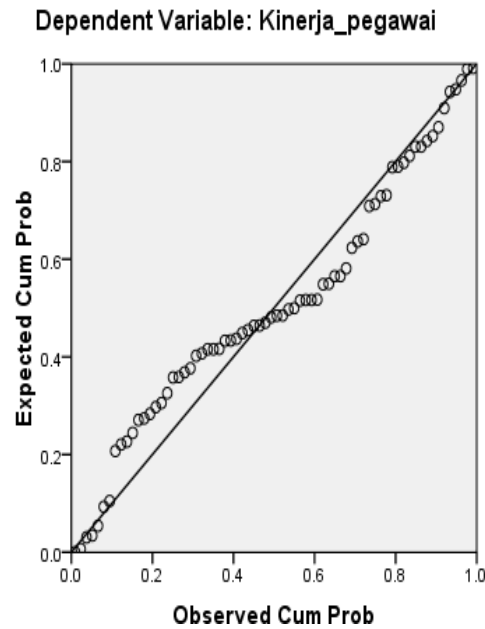
$$Y = 11,046 + 0,434 X_1 + 0,286 X_2$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas diuji dengan menggunakan SPSS 22.0 dan diperoleh hasil bahwa data ini berdistribusi normal, bisa dilihat di gambar IV.1:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV. 1 Normalitas-Scatter plots

Sumber: *Output* olah data Primer

Hal ini dapat dibuktikan dengan grafik *normal probability plots*, titik-titik membentuk pola garis mengikuti garis atau sumbu diagonal.

a. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini diuji dengan menggunakan metode glejser. Uji heterokedastisitas ini memiliki kriteria: jika residual memiliki residual yang sama dengan homokedastisitas. Namun jika residual memiliki residual yang berbeda disebut heterokedastistas. Dalam uji heterokedastistas yang menggunakan SPSS 22.0 didapatkan titik menyebar sehingga dapat disimpulkan residual memiliki residual yang

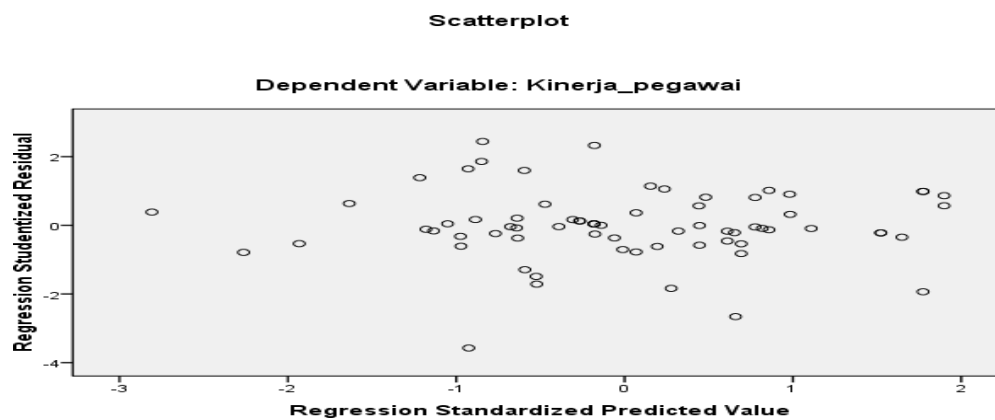
sama dan variabel bebas bersifat homokedastisitas. Adapun hasil heterokedastisitas tersebut bisa di lihat di tabel IV.9 dan grafik IV.3

Tabel IV.8
Hasil Uji Hetrokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.807	2.602		1.079	.285
Motivasi_Kerja	.080	.075	.161	1.073	.287
Komitmen_organisasional	-.094	.064	-.221	-1.470	.146

a. Dependent Variable: RES

Sumber: *Output* olah data Primer



Gambar IV. 3 *Scatterplot*

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan Tabel IV. 9 dan grafik IV. 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja dan komitmen organisasional lebih besar dari 0,05 sehingga dalam uji ini tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada model regresi terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10. Adapun hasil multikolinearitas bisa di lihat di tabel IV.10:

Tabel IV. 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	11.046	3.674		3.007	.004		
	Motivasi_Kerja	.434	.106	.444	4.107	.000	.641	1.560
	Komitmen_organisasional	.286	.090	.342	3.163	.002	.641	1.560

a. Dependent Variable:

Kinerja_pegawai

Sumber: *Output* olah data Primer

Dari tabel IV.10 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional) terhadap variable dependen (Kinerja Pegawai).

Table. IV. 10
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.482	3.534

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi_Kerja

Sumber: *Output* olah data Primer

Berdasarkan tabel IV.11 diketahui nilai R Square atau (R^2) 0,497 (49,7%). Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pengujian Hipotesis.

1. Uji T

Tabel IV. 11
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.046	3.674		3.007	.004
	Motivasi_Kerja	.434	.106	.444	4.107	.000
	Komitmen_organisasional	.286	.090	.342	3.163	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: *Output* olah data Primer

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional secara sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1) Menentukan hipotesis

H_0 = Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H_a = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2) Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H_0 ditolak (H_a diterima), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Kesimpulan

Motivasi kerja nilai $t_{hitung}(4,107) > t_{tabel}(1,667)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima); motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

1) Menentukan hipotesis

H_0 = Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H_a = Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2) Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya komitmen organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H_0 ditolak (H_a diterima), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Kesimpulan

Komitmen organisasional nilai $t_{hitung} (3,163) > t_{tabel} (1,667)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima); komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5% artinya semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berikut hasil uji F bisa dilihat di tabel V.18:

Tabel IV.12 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826.834	2	413.417	33.107	.000 ^a
	Residual	836.652	67	12.487		
	Total	1663.486	69			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasional, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: *Output* olah data Primer

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan H_0 = hipotesis nol dan H_a = hipotesis alternatif.

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

- 2) Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a ditolak), apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_0 ditolak (H_a diterima), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Kesimpulan

Nilai $F_{hitung} (33,107) > F_{tabel} (3,13)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasional memmpengaruhi kinerja pegawai PT Toyota Setia Jaya Parung.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui kedua variabel *independent* yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai, itu berarti kedua variabel pada motivasi kerja dan komitmen organisasional saling mendukung untuk menciptakan kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja untuk mendorong semangat kerja pegawai agar lebih giat lagi untuk bekerja. Sedangkan dengan adanya suatu komitmen organisasional maka para pegawai akan tetap tinggal pada perusahaan untuk waktu yang lama. Setelah motivasi kerja dan komitmen organisasional terpenuhi maka terciptalah kinerja yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasional merupakan faktor berpengaruh dalam menciptakan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai.

Motivasi kerja secara secara sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori William J. Stanton (dalam Mangkunegara 2013:93) mengatakan suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu mencapai rasa puas. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Mamik tahun 2010 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, studi kasus industri kertas di Surabaya. Dimana motivasi kerja secara sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu yayasan selalu memberikan apresiasi kepada pegawai, pegawai mendapatkan tantangan baru dari pekerjaannya, pegawai merasa senang menerima tanggung jawab yang lebih besar, memberikan pengembangan diri kepada pegawai, dan terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan.

Komitmen organisasional secara sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti, semakin tinggi komitmen organisasional semakin tinggi juga kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (dalam Sopiah 2008:155) memberikan definisi komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunaringtyas Nugraheni tahun 2008 dengan judul Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo. Oleh sebab itu setiap individu harus mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota, untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, maka setiap individu tidak akan meninggalkan organisasinya.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasional) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) adalah sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sebenarnya tidak hanya dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan komitmen

organisasional semata, namun masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaji, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan pegawai.

C. Refleksi Tauhid

MOTIVASI

Terjemah Arti: Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendakinya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui. Tafsir Quran Surat Al-Baqarah Ayat 247

Komitmen

Hati orang mukmin adalah hati yang cemerlang, yang tidak keluar dari fitrahnya yang suci. Hati orang mukmin bergerak pada jalan yang lurus, yaitu jalan spiritual yang lempang menuju nilai-nilai kemanusiaan, Dan memiliki hati bersih yang dapat mengantarkannya pada derajat yang tinggi di hari akhir, sebagaimana firman Allah:

وَلَا تُخْزِنِي يَوْمَ يُبْعَثُونَ (87) يَوْمَ لَا يَنْفَعُ مَالٌ وَلَا بَنُونَ (88) إِلَّا مَنْ أَتَى اللَّهَ بِقَلْبٍ سَلِيمٍ (89)

Artinya: "Dan janganlah engkau hinakan aku pada hari mereka dibangkitkan, (yaitu) pada hari (ketika) harta dan anak-anak tidak berguna, kecuali orang-orang yang menghadap Allah dengan hati bersih."(Qs. As-Syu'ara: 87-89)

Kinerja

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Allah berfirman dalam QS 9: 105: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan ”(bersambung) Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada bab IV mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, Studi Pada PT Toyota Setiajaya Parung. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Toyota Setiajaya Parung.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Toyota Setiajaya Parung.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

B. Saran

1. Motivasi kerja mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah 3,77 dan 3,67 diantara indikator pertanyaan mengenai motivasi kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut sebaiknya perusahaan harus memberikan perhatian kepada para pegawai dengan memberikan dorongan motivasi kepada pegawai yang sedang *down* dalam bekerja dan memberikan masukan kepada pegawai tersebut agar bisa termotivasi lagi, sehingga dengan perusahaan memberikan perhatian tersebut menimbulkan hubungan kerja antara perusahaan dengan pegawai baik dan tidak kaku. Dengan diberikan motivasi yang lebih tersebut bisa menghasilkan kinerja yang baik.

2. Komitmen organisasional mempunyai nilai rata-rata yang paling rendah 3,68 dan 3,78 diantara indikator pertanyaan mengenai Komitmen

Organisasional, oleh karena itu untuk meningkatkan komitmen tersebut sebaiknya perusahaan harus memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada para pegawai. Hal ini dengan tujuan untuk menumbuhkan rasa bangga bahwa mereka dapat bekerja pada PT Toyota yang memiliki nama besar dan dapat memenuhi semua kebutuhan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer. 2016. *Dasar-dasar Sumber Daya Manusia Edisi ke-7*. Jakarta.
- Allen dan Meyer. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin dan Russel. 2006. *Edisi Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wacana Media.
- Cushuay dan Iodge. 2005.
- Dessler. 2003. *Human Resources Management 5th Edition*. Jakarta.
- F. W Taylor. 2009. *Teori Motivasi Konvensional*.
- Hasibuan, Malaya SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehalindo Jakarta.
- H Maslom. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Wacana Jakarta.
- Jarvi. 2015. *Edisi Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wista Pustaka.
- Jackson. 2008. *Edisi Indonesia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prahhalindo.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Commitment in the Workplace*.
- Mathis dan Jackson. 2008. *Human Resource Development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mathis dan Jackson. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prahhalindo.

Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Richard M Teers. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

S. P Hasibuan. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media.

Syafrudin Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Usaha
Mulia.

Wilson Bagun. 2017. *Human Resource Development*. Jakarta: Prestasi Pustaka.