

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEKERJA DI SUKU DINAS KEBERSIHAN KECAMATAN CIPAYUNG JAKARTA TIMUR)

**AHMAD FADILA
8215123407**



Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY TO WORKERS AT SUKU DINAS KEBERSIHAN DISTRICT CIPAYUNG EAST JAKARTA)

**AHMAD FADILA
8215123407**



**Skripsi is Written As Part Of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM MANAGEMENT
CONCENTRATION OF HUMAN RESOURCES
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si</u> NIP. 19720506 200604 1 002	Ketua		20-12-2016
2. <u>Widya Parimita, SE, MPA</u> NIP. 19700605 200112 2001	Sekretaris		19-12-2016
3. <u>Dr. Dewi Susita, M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Penguji Ahli		20-12-2016
4. <u>Dr. I ketut R. Sudiarditha M.Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Pembimbing I		19-12-2016
5. <u>Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM</u> NIP. 19781127 200604 1 001	Pembimbing II		19-12-2016

Tanggal Lulus : 24 Oktober 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Desember 2016

Yang Membuat Pernyataan



AHMAD FADILA

No. Reg : 8215123407

ABSTRAK

Ahmad Fadila, 2016; Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur). Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur, 4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur, 5) Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Penelitian dilakukan terhadap 65 karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu menyebarkan kuisioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 18.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,067 > 3,15$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Nilai R^2 sebesar 0,484 atau (48,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 48,4% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ahmad Fadila, 2016; The Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Employees Performance in Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur. Thesis, Jakarta: Concentration in Human Resource Management, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this study were: 1) To description of work motivation, organizational commitment and employees performance at Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur, 2) To determine whether there is influence between motivation work on employees performance at Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur, 3) To determine whether there is influence between organizational commitment on employees performance at Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur, 4) To determine whether there is influence between work motivation and organizational commitment together on employees performance at Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur, 5) To find out how big contribution of motivation work and organizational commitment on employees performance at Suku Dinas Kebersihan District Cipayung Jakarta Timur. Research conducted on 65 employees of Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Data collection technique used methods of disseminating survey questionnaire which is then processed with SPSS 18.0 program. This research uses descriptive and explanatory analysis. Results of regression showed that there is positive and significant correlation between work motivation on employees performance, there is positive and significant correlation between organizational commitment to employees performance. Work Motivation and organizational commitment simultaneously positive and significant impact on employees performance to the value of $F > F_{table}$ ($29.067 > 3.15$) and significant ($0.000 < 0.05$). R^2 values of 0.484, or (48.4%). This shows that 48.4% of employees performance is explained by factors of Work motivation and organizational commitment while the remaining 51.6% influenced or explained by other variables.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Employees Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur”**.Skripsi ini disusun oleh peneliti dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. I Ketut R. Sudiardhita M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 atas bimbingan, ilmu, nasihat, motivasi dan waktunya selama ini.
2. Dr. Agung Wahyu Handaru, ST, MM selaku Dosen Pembimbing 2 atas bimbingan, ilmu, nasihat, motivasi dan waktunya selama ini.
3. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Gatot Nazir Ahmad, S.Si, M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
5. Agung AWS Waspodo, SE, M.PP sebagai Dosen Pembimbing Akademik.

6. Seluruh dosen Manajemen FE UNJ yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berguna sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Staf dan Karyawan FE yang banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Jakarta.
8. Untuk Bapak dan Ibu tersayang, Zainal Abidin dan Ai Holisoh, dan Kakak Ahmad Fauzi dan Ahmad Firdaus yang selalu memberikan motivasi serta bantuan dalam pengerjaan skripsi tanpa bosan, doa yang tiada henti untuk saya, yang selalu menghibur penulis di kala penat dalam menyelesaikan skripsi dan selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan skripsi dikampus Aql Edna Salam, Diah dan Satria. Terima kasih sudah membantu disaat pengerjaan skripsi dan selalu memberi waktu bersama dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Seluruh teman terbaik Aql, Aji, Andri, Budi, Satria, Madin, Ryah, Agita, Lina, Restu, Adnan, Adila, Risna, Jan, Hikayat, Panges, Raka, Mang Asep, Mang Cecep, Anne, Ferdy dan Andreas yang selalu menjadi tempat berkeluh kesah, memberikan semangat dan meluangkan waktu menemani penulis mengerjakan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Manajemen Reguler A 2012 adalah teman yang saling mendukung dan berbagi keceriaan saat penulis menempuh kuliah di Universitas Negeri Jakarta.
12. Teman-teman S1 Manajemen 2012 kelas Reguler maupun Non Reguler yang telah menjadi teman seperjuangan selama ini.

13. Terakhir, kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Dengan segala keterbatasan dalam skripsi ini, penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi banyak pihak. Saran dan kritik yang membangun akan penulis tunggu demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, Desember 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Dimensi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Teori Kinerja Karyawan	13
2.1.2 Motivasi Kerja	14
2.1.2.1 Dimensi Motivasi Kerja.....	17
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja.....	19
2.1.3 Komitmen Organisasi	21
2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.2 Teori Komitmen Organisasi.....	27
2.2 Review Penelitian Relevan.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran	43
2.4 Hipotesis	45

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	47
3.1.1 Profil Organisasi	47
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.2 Metode Penelitian	49
3.3 Operasional Variabel	50
3.3.1 Variabel Penelitian	50
3.3.1.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
3.3.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X1).....	51
3.3.1.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	52
3.3.2 Skala Penelitian	54
3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel.....	55
3.4.1 Populasi	55
3.4.2 Sampel	55
3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel	57
3.5 Metode Pengumpulan data	57
3.6 Teknik Analisis Data.....	59
3.6.1 Uji Instrumen	60
3.6.1.1 Uji Validitas	60
3.6.1.2 Reliabilitas	61
3.6.2 Analisis Deskriptif	61
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	62
3.6.3.2 Uji Linearitas	63
3.6.3.3 Uji Multikolinearitas	63
3.6.3.4 Uji Heterokedastisitas	63
3.6.4 Uji Analisis	64
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	64
3.6.4.2 Analisis Regresi Secara Parsial (uji t).....	64
3.6.4.3 Uji Signifikansi Simultan (uji F)	65
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis.....	67
4.2 Pengujian Hipotesis	71
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen.....	71
4.2.1.1 Uji Validitas.....	71
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	73
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	75
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	75
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	77
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi.....	83
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	85
4.2.3.1 Uji Normalitas	86
4.2.3.2 Uji Linearitas	86
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	88
4.2.3.4 Uji Heterokedastisitas.....	88
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis	90
4.2.4.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana	90
4.2.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
4.2.5.1 Hasil Uji F	97
4.2.5.2 Interpretasi Hasil Penelitian	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran-Saran	105
5.2.1 Saran-Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	105
5.2.2 Saran-Saran Untuk Perusahaan	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pra Riset	3
Tabel II.1 Matris Penelitian Terdahulu	41
Tabel III 1 Gambaran Wilayah Penelitian	47
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	52
Tabel III.3 Bobot Skor Skala Likert.....	55
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	71
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel IV.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	75
Tabel IV.4 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	79
Tabel IV.5 Hasil Analisi Deskriptif Komitmen Organisasi	83
Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel IV.7 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	87
TabelIV.8 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.....	87
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel IV.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
Tabel IV.11 Uji t Motivasi Kerja	91
Tabel IV.12 Determinasi Motivasi Kerja.....	92
Tabel IV.13 Uji t Komitmen Organisasi	93
Tabel IV.14 Determinasi Komitmen Organisasi.....	95

Tabel IV.15 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	95
Tabel IV.16 Hasil Uji F	98
Tabel IV.17 Hasil Analisis determinasi	99
Tabel IV.18 Interpretasi Hasil Pengujian Berdasarkan Regresi	
Linier	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Data Ketidakhadiran Karyawan.....	4
Gambar II.1 Keterkaitan Variabel.....	44
Gambar III.1 Logo Perusahaan	48
Gambar III.2 Bentuk Skala Likert Interval 1-5.....	55
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Izin
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sampah merupakan salah satu permasalahan yang belum terselesaikan dengan baik, khususnya di berbagai daerah di Indonesia. Jumlah sampah terus meningkat di setiap tahunnya. Kesadaran pemerintah dan masyarakat akan sampah harus ditingkatkan agar terlepas dari permasalahan sampah. Untuk Jakarta sendiri, sampah yang dihasilkan sekitar 6.000 hingga 6.500 ton perhari. Sampah yang dihasilkan Indonesia secara keseluruhan mencapai 175.000 ton per hari atau 0,7 kilogram per orang. Sayangnya, pada tahun 2014, data statistik sampah di Indonesia mencatat bahwa Indonesia menduduki negara penghasil sampah plastik kedua terbesar di dunia setelah Cina. Ini menjadi masalah serius ketika permasalahan ini belum mencapai titik terang. Jumlah sampah di Indonesia akan terus meningkat jika penanganan sampah belum serius. Diprediksikan, pada tahun 2019 sampah di Indonesia akan menyentuh 67,1 juta ton sampah per tahun¹.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan, bahkan di beberapa perusahaan sumber daya manusia yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dianggap sebagai aset dari perusahaan.

¹Geotimes “2019, Produksi Sampah di Indonesia 67,1 Juta Ton Sampah Per Tahun” (Online), tersedia di WWW: <http://geotimes.co.id/2019-produksi-sampah-di-indonesia-671-juta-ton-sampah-per-tahun/>, (14 Maret 2016).

Kinerja dari suatu perusahaan dapat diukur melalui sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk dapat melaksanakan tanggungjawab dan tugasnya dengan benar. Karena itulah setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya dengan berbagai cara seperti meningkatkan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri atau memperhatikan faktor faktor yang menjadi pendukung kinerja karyawan.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dari karyawan itu sendiri, Karyawan yang termotivasi untuk bekerja akan mengerahkan segala kemampuannya untuk dapat bekerja dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi hanya akan bekerja secukupnya saja untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi diperlukan bagi karyawan guna menyelaraskan sikap pribadi dengan kebutuhan, prioritas atau tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan dibina untuk memiliki loyalitas dan tanggung jawab dalam bekerja agar bisa bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Suku Dinas Kebersihan Jakarta Timur adalah sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan Pergub No.226 tahun 2014 tugas pokok

Suku Dinas kebersihan Jakarta Timur adalah melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur dalam rangka terciptanya lingkungan yang bersih, tertib, indah dan sehat.

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset

NO	Indikator Kinerja Karyawan	Persentase (Jumlah Karyawan)
1	Motivasi Kerja	35%
2	Komitmen Organisasi	35%
3	Fasilitas	10%
4	Lingkungan Kerja	10%
5	Budaya Organisasi	5%
6	Kepuasan Kerja	5%

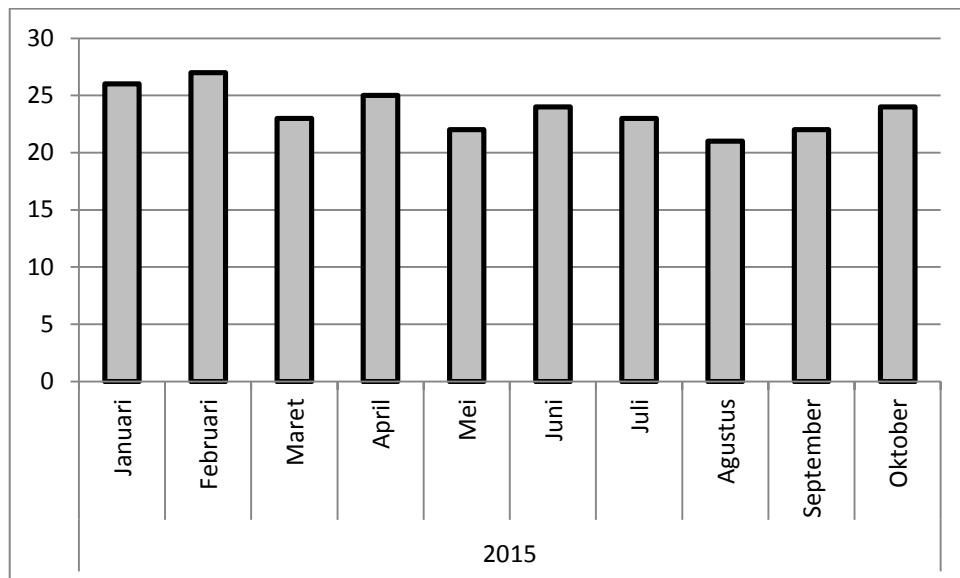
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2016

Penelitian dilakukan dikantor Suku Dinas kebersihan wilayah Kecamatan Cipayung Jakarta Timur terhadap 20 karyawan. Salah satu indikasi yang membuat kinerja karyawan dikantor Suku Dinas kebersihan Kecamatan Cipayung kurang memadai adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pra riset pada karyawan yang menjadi pekerja yang ada di suku dinas kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Karyawan dengan usia lanjut lebih memerlukan jaminan kesehatan dan keamanan yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja dikarenakan mereka menjadi lebih mementingkan kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan jasmani mereka dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi titik temu antara faktor-faktor yang disebabkan oleh kebutuhan dan keinginan individu yang diselaraskan dengan kebutuhan, keinginan serta tujuan organisasi. .

Pernmasalahan dalam hal kinerja karyawan tidak hanya dari kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini juga berhubungan dengan komitmen yang dimiliki oleh karyawan. komitmen yang baik sangat diperlukan sebagai tanggungjawab, loyalitas serta kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat mengukur tinggi rendahnya kinerja karyawan. Bila dilihat dari jumlah absensi karyawan yang berjumlah lebih dari 77 orang. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan dan kurangnya tanggungjawab yang berhubungan dengan rendahnya komitmen dari karyawan.



Gambar 1.1Data absensi karyawan

Sumber: Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Ciipayung Jakarta Timur (2015)

Data yang diperoleh menunjukkan minimnya komitmen yang dimiliki karyawan sehingga menurunkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan komitmen

organisasi memang memiliki kaitan yang erat dalam permasalahan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen yang di jalankan dengan baik dan benar akan menumbuhkan sikap tanggung jawab serta peningkatam kinerja yang tinggi pada karyawan. Bila dilihat dari aspek-aspek yang ada, perencanaan dalam pembagian tugas secara efektif dapat didorong dengan pemberian motivasi kerja dan penegasan komitmen organisasi yang baik dan benar guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut beberapa pekerja hubungan sosial dan kenyamanan lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan dan diperhatikan. Hal-hal tersebut diduga berdampak turunya motivasi kerja serta komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul:

"Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikansebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?

2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?
4. Apakah Motivasi terjadinya komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, dan semakin menguatkan pemahaman peneliti akan ilmu di bidang studi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu karya potensial yang dapat dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat bagi Universitas Negeri Jakarta. Khususnya untuk program studi manajemen, konsentrasi sumber daya manusia.

3. Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan bidang Manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja karyawan

Dalam dunia kerja, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Dalam manajemen tradisional, ukuran kinerja yang biasa digunakan adalah ukuran keuangan, karena ukuran keuangan inilah yang dengan mudah dilakukan pengukurannya, maka kinerja personel yang diukur adalah hanya yang berkaitan dengan keuangan, hal-hal yang sulit diukur diabaikan atau diberi nilai kuantitatif yang tidak seimbang.

Dalam pelaksanaan kinerja seseorang karyawan nantinya dapat dilihat seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan telah dilakukan oleh perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Definisi kinerja telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Mulyadi adalah “penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi,

bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.”²

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja ditunjukkan oleh para karyawannya. Perusahaan memerlukan adanya suatu strategi organisasional melalui pelaksanaan manajemen kinerja yang akan dapat diketahui tingkat kinerja karyawan. Namun kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya yang lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dilihat tingkat kinerja pegawainya. maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi.

Menurut Helfert kinerja adalah :

Suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimilikinya.³

Kinerja secara umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan refrensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

²Mulyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: rajawali pers, 2009), h.604

³Helfert, Loc. cit.

Sedangkan menurut Hasibuan kinerja adalah “Hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”⁴

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Adapun kinerja menurut Mangkunegara, Kinerja adalah :“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵

Kinerja yang efektif dalam pekerjaannya adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat atau hal yang benar untuk pekerjaan spesifik pada waktu yang spesifik. Tingkat kinerja yang dicapai tergantung pada tingkat seberapa perilakunya cocok dengan tuntutan perilaku dan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja

⁴Amira Dwiki A, Djahur Hamid , Mohammad Iqbal "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 1 september 2014

⁵Mangkunegara, *loc. cit*

individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik karena kinerja karyawan sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.1.1 Dimensi Kinerja Karyawan

Adapun dimensi yang diukur pada kinerja karyawan, tuntutan hasil pekerjaan pada dimensi kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. dimensi yang ada pada kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kreativitas
5. Kerja sama⁶

Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaian dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target atau belum.

Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase

⁶Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : penerbit Andi, 2015), hh. 313-315

kesesuaiannya dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggat waktu dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya. Untuk mengukur kreativitas ini dipergunakan tingkat intensitas dari gagasan-gagasan baru yang akan dikemukakan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.

Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain pada saat melakukan pekerjaan. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain dari segi adanya konflik atau kemampuan bersinergi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan dimensi yang ada dalam penilaian kinerja karyawan yang dikemukakan di atas masih bersifat umum, sehingga untuk mengoperasionalkannya terlebih dahulu dipilih indikator-indikator yang relevan, dan pertanyaan yang dituangkan di dalam kuisioner sebagai alat ukur perlu dirinci berdasarkan pada deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan.

2.1.1.2 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai atribut fungsi terhadap individu, organisasi dan lingkungan. Hersey, Blanchard, dan Johnson merumuskan tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIEVE :

1. A - *Ability (knowledge dan skill)*
2. C - *Clarity (understanding atau role perception)*
3. H - *Help (organizational support)*
4. I - *Incentive (motivation atau willingness)*
5. E - *Evaluation (coaching dan performance feedback)*
6. V - *Validity (Valid dan legal personnel practices)*
7. E - *Environment (environmental fit)*⁷

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron Yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *system factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/ situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkatan tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal⁸.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi.

⁷Hersey, Blanchard, dan Johnson, *op. cit.* h.85

⁸Armstrong dan Baron, *op. cit.* h.84

Kesimpulan yang di dapat teori di atas, dari pekerja sangat dipengaruhi oleh dorongan dan faktor yang ada di diri sendiri. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik hubungan dengan rekan kerja, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja, dan bagaimana cara mereka membantu meningkatkan kinerja pekerja.

Sintesis yang di dapat dari sub-sub dan penjelasan teori-teori di atas, kinerja adalah kasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan antara lain : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan kerja sama.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Adanya motivasi kerja, karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian penghargaan merupakan suatu kewajiban organisasi untuk menghargai jasa para anggotanya. Tetapi, yang paling penting di sini bagaimana cara memberikan penghargaan tersebut agar menarik dan bermanfaat bagi mereka yang mempunyai hak.

Menurut George dan Jones motivasi kerja didefinisikan sebagai berikut:

Suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)⁹.

Oleh karena itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Para ahli mendefinisikan motivasi secara berbeda-beda tetapi semuanya memiliki muara pemahaman yang sama.

Sedangkan Luthan mendefinisikan sebagai berikut : “Sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.”¹⁰

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diartikan bahwa definisi motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Motivasi dapat mempengaruhi psikologi seseorang untuk dapat mengarahkan perilaku orang tersebut.

Menurut Hasibuan motivasi kerja merupakan : “bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. untuk mewujudkan tujuan perusahaan.”¹¹

⁹Leonardo Agusta dan Eddy Madiono " pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surayabaya" *Jurnal AGORA*, vol 1 No.3 2013

¹⁰Luthan *loc. cit*

¹¹Okto Abrianto P, Bambang Swasto , Hamidah Nayati U, "Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.7 No.2 2014

Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual.

Sementara itu menurut, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron berpendapat Motivasi merupakan: “serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.”¹²

Bedasarkan pernyataan di atas dapat diartikan bahwa manajer perlu memahami proses psikologis apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Peran manajer dalam membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan di dorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual untuk melepaskan potensi pekerja. Organisasi bergerak cepat dari pola (*command and control*) perintah dan kendali menjadi (*advice and consent*) nasihat dan persetujuan, sebagai cara memotivasi.

¹²Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *loc. cit.*

2.1.2.1 Dimensi Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja dengan baik dan positif. Abraham Maslow mengembangkan Hierarchy of Needs Theory dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat :

1. *physiological* (fisiologis)
2. *Safety* (rasa aman)
3. *Social* (hubungan sosial)
4. *Esteem* (penghargaan)
5. *Self-actulization* (aktualisasi diri)¹³

Maslow menjabarkan bahwa fisiologis adalah kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit. Guna memenuhi kebutuhan ini individu perlu memperoleh penghasilan yang cukup, memiliki makanan dan minuman sehat yang cukup, bekerja dilingkungan yang menyenangkan dan selalu ingin sehat.

Sedangkan keselamatan dan keamanan yaitu keamanan dari kegiatan kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik. untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan penghasilan yang terus meningkat, memiliki asuransi kesehatan, dan bekerja di lingkungan yang bebas dari bahaya.

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan bersahabat, berafiliasi, beinteraksi dan cinta. Untuk memenuhi kebutuhan sosial individu memerlukan diterima oleh teman secara personal atau profesi, bekerja di dalam kelompok dan memiliki supervisor yang mendukung.

¹³Abraham Maslow, *op.cit.* h. 420

Kebutuhan harga diri dan penghargaan dari orang lain. untuk memenuhi kebutuhan ini individu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi yang lebih tinggi, dan mendapat penghormatan atas prestasinya.

Aktualiasi diri adalah kebutuhan untuk sepenuhnya menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensinya. untuk memenuhi kebutuhan ini individu antara lain memulai suatu bisnis baru, mengembangkan dan membimbing orang lain, menggunakan keterampilan bisnis untuk memberi sumbangan kepada anak-anak terlantar, menolong orang yang terkena bencana alam dan lain-lain.

Herzberg, seorang psikolog dalam Teori Dua Faktor atau disebut sebagai Terori Motivasi Higienic menyakini ada dua faktor menentukan sukses tidaknya seorang individu antara lain :

1. Faktor intrinsik
2. Faktor ekstrinsik¹⁴

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg menarik suatu kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda, yaitu bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan gaji faktor ini disebut ekstrinsik.

¹⁴Herzberg, *op.cit.*, h.423

Sedangkan jika ingin memotivasi karyawan pada pekerjaannya Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan. Faktor ini dianggap sebagai faktor intrinsik.

Kesimpulan dari dimensi motivasi di atas adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat lima macam faktor penunjang antara lain : fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang berguna sebagai pendorong semangat karyawan dalam bekerja.

2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Banyak pendapat mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Boyatzis et.al menyatakan bahwa “kemampuan memotivasi diri sendiri merupakan landasan keberhasilan dan terwujudnya kinerja yang tinggi”¹⁵.

Adanya teori hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan juga diperkuat oleh beberapa ahli salah satunya Mangkunegara mengatakan :

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.”¹⁶

Motivasi dan kemampuan dari individu memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Teori yang terkait dengan kinerja dikemukakan pula oleh Armstrong. Proses manajemen kinerja dapat memotivasi orang untuk memperbaiki

¹⁵Triana Fitriastuti, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasional dan Organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan", *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol4, No. 2, 2013,

¹⁶Amira Dwiki A, Djahur Hamid, Mohammad Iqbal "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 1 september 2014

kinerja mereka dan mengembangkan kapabilitas, Teori yang terkait adalah sebagai berikut :

1. *Reinforcement theory*
2. *Expectancy theory*
3. *Self - effiacy theory*
4. *Social learning theory*
5. *Attribution theory*
6. *Role Modelling*¹⁷

Reinforcement theory menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insetif dan penguat positif. *Expectacy* atau harapan motivasi hanya mungkin terjadi apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan *outcomes*.

Self- efficacy theory mengidentifikasi bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tertentu atau mencapai tujuan. *Social learning* menekankan pentingnya faktor psikologis internal pada individu untuk mencapai tujuan.

Teori atribusi penjelasan yang dapat digunakan untuk memperhitungkan keberhasilan atau kegagalan. *Role modelling* dimotivasi dengan dasar perilaku mereka pada model peran seseorang dalam bekerja sehingga dapat memberikan inspirasi.

Berdasarkan penjelasan teori di atas dapat disimpulkan motivasi dapat memperbaiki kinerja karyawan. Karena mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan mereka.

¹⁷Armstrong *op cit*.hh. 338-339

Sintesis dari penjelasan dan teori-teori di atas motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang karyawan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan di dorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. dimensi motivasi ada lima faktor antara lain: fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen organisasi kerap menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya, beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan atau posisi. Hal tersebut sangat umum namun tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen organisasi. Pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Komitmen harus diusahakan untuk dapat ditingkatkan, sekaligus guna menekan tingkat pergantian karyawan yang banyak terjadi pada organisasi-organisasi tertentu.

Definisi komitmen organisasi telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Soekidjan “komitmen organisasi adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.”¹⁸

Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Selaras dengan itu, Menurut Meyer dan Allen dalam

¹⁸ Soekidjan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.80

Soekidjan, “komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.”¹⁹

Berdasarkan definisi di atas komitmen organisasi diartikan sebagai keinginan kuat individu untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Luthans komitmen organisasi mempunyai beberapa definisi, diantaranya adalah:

- a) Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu,
- b) Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan
- c) Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.²⁰

Dengan kata lain, menurut Luthans, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada suatu organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sedangkan Robbins mendefinisikan:

”Komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat seseorang bekerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.”²¹

Dalam arti bebas komitmen organisasi merupakan suatu tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasinya dan atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Mereka memandang komitmen organisasi

¹⁹*Ibid*, h.32

²⁰Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: RajaGrafindo, 2013) h.110

²¹Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) h.98

sebagai suatu sikap karyawan yang percaya kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersedia untuk berusaha agar tujuan organisasi tersebut tercapai, serta tetap akan mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Pendapat lain dari Newstrom dalam Mangkunegara yang menyatakan komitmen organisasi adalah:

”tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam organisasi di masa depan.”²²

Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berhubungan kuat dan terikat dengan organisasi dan tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan organisasi, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja di tempat tersebut.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari suatu organisasi, serta kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan keinginan untuk memelihara kenggotaan dalam organisasi.

2.1.3.1 Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Meyer dan Allen mengidentifikasi tiga model dimensi dari komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif

²² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013) p. 429

2. Komitmen normatif
3. Komitmen berkelanjutan²³

Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain. Anggota yang memiliki komitmen afektif tinggi akan cenderung tetap bertahan berada di organisasinya sekarang sampai ia tidak diperlukan lagi oleh organisasi karena usia atau pensiun. Perilaku kerja anggota yang cenderung melebihi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara formal.

Komitmen normatif adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Dalam komitmen normatif ini, anggota tetap bertahan dan berkontribusi terhadap organisasi karena didorong oleh adanya kewajiban moral untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah mereka sepakati dengan organisasi, yaitu bahwa anggota memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka telah menerima imbalan dari organisasi. Anggota dengan komitmen normatif merasa bahwa mereka tidak memperoleh manfaat lebih selain apa yang telah disepakatinya dalam kontrak psikologis dengan organisasi, dan mereka ingin tetap bertahan dalam organisasi. Perilaku pekerja anggota bersifat terbatas pada apa yang menjadi tanggungjawabnya secara formal.

²³Luthans, *op.cit.* hh.452-453

Komitmen berkelanjutan adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang mereka tanggung sebagai konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Komitmen berkelanjutan pada anggota akan mengalkulasi rasio manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi. Apabila rasio yang diperoleh lebih tinggi daripada apabila mereka keluar dari organisasi atau bekerja di tempat atau organisasi lain maka anggota akan memiliki daya tahan atau berkomitmen pada organisasinya yang sekarang. Sebaliknya, apabila rasio lebih rendah daripada apabila anggota keluar dari organisasi yang sekarang maka komitmennya akan rendah, dan sangat mungkin anggota ini akan keluar dari organisasinya yang sekarang.

Berdasarkan ketiga dimensi yang dikemukakan oleh Luthans di atas, komitmen organisasi dapat diidentifikasi adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen anggota pada organisasi di mana mereka berada. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Faktor personal
2. Faktor internal organisasi
3. Faktor eksternal organisasi²⁴

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman. Nilai-nilai ini akan menjadi suatu bekal awal bagi individu untuk mempresepsi, mengambil sikap, dan berperilaku terhadap lingkungan yang baru, seperti nilai-nilai yang dianut

²⁴*Ibid*, hh.454-456

oleh organisasi dan rekan-rekan kerja. Namun, apabila terdapat ketidaksesuaian nilai-nilai yang dianut maka yang terjadi adalah perasaan tidak nyaman dan individu ini tidak akan bertahan lama berada dalam organisasi tersebut.

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Artinya adalah bahwa keberadaan anggota di dalam organisasi akan memberikan kontribusi hanya sebatas pada apa yang menjadi tanggung jawab peribadinya yang ada pada kontrak psikologis tersebut.

Kesimpulan penjelasan ketiga dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan pada dasarnya setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor seperti bertambahnya usia, jumlah anggota keluarga, pengaruh lingkungan, kemajuan teknologi dan lain-lain. Walaupun mungkin organisasi secara internal tidak dapat sepenuhnya memenuhi kebutuhannya, sedangkan apabila mencari peluang di organisasi lain juga tidak memungkinkan maka anggota tersebut juga akan bertahan di organisasinya. Akan tetapi, apabila organisasi lain mampu memenuhi seluruh kebutuhannya maka sangat mungkin anggota ini akan keluar dari pekerjaannya dan pindah bekerja di organisasi lain.

2.1.3.2 Teori Komitmen Organisasi

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, baik dilihat dari segi kompetensinya maupun komitmennya. Keluarnya seorang pekerja berbakat akan memperburuk situasi. Keadaan akan menjadi semakin buruk apabila ditambah terdapatnya kejadian kerja yang negatif.

Pada akhirnya, yang terpenting adalah bagaimana komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Beer menyatakan bahwa:

Organisasi yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan tiga pilar organisasi, yaitu: *performance alignment* (penyelarasan kerja), *psychological alignment* (penyelarasan psikologis), dan *capacity for training and change* (kapasitas untuk pembelajaran dan perubahan)²⁵.

Penyelarasan kinerja terjadi ketika system organisasi secara menyeluruh mencakup struktur, sistem, sumber daya manusia, dan budaya, sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Apabila organisasi melanjutkan baik keselaran kinerja maupun psikologis, maka akan mempunyai kapasitas untuk pembelajaran dan perubahan. Menepatkan ketiga pilar tersebut bersama dapat menciptakan ketahanan yang esensial bagi organisasi. Kekuatan di semua bidang tersebut meningkatkan kesempatan bahwa organisasi dapat melanjutkan *High Commitment High Performance* dalam periode yang panjang, mencakup lebih dari beberapa dekade. Untuk mendapatkan *High Commitment* dan *High Performance*, organisasi harus dapat secara simultan mengatasi ketiga pilar tersebut.

Tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. McShane dan Von Glinow

²⁵Beer, *op. cit.*, h.437

memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Ada beberapa cara untuk membangun komitmen organisasi, diantaranya adalah:

1. Keadilan dan dukungan. (*Justice and support*)
2. Nilai bersama (*Shared Values*)
3. Kepercayaan (*Trust*)
4. Pemahaman organisasi (*Organizational Comprehension*)
5. Pelibatan kerja (*Employee involvement*)²⁶

Lebih lanjut McShane dan Von Glinow menjabarkan bahwa keadilan dan dukungan lebih tinggi dari organisasi untuk memenuhi kewajiban para pekerja seperti keadilan, kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Jika nilai-nilai tersebut baik dan organisasi sangat mendukung, maka pekerja akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Nilai bersama menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi. Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

Pemahaman organisasi menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

²⁶McShane & Von Glinow, *op. cit* hh.431-432

Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena sulit untuk mengidentifikasinya dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik. Keterlibatan pekerja mengakibatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Keterlibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pekerjanya.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan dan mempunyai *turnover rate* lebih rendah. Naik turunya komitmen dapat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. *Inhibiting factors* (faktor penghambat)
2. *Stimulating factors* (faktor perangsang)

Faktor penghambat berkaitan dengan menyalahkan secara berlebihan, ucapan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, tidak konsisten dan tidak sesuai. Sedangkan faktor perangsang berkaitan dengan kejelasan aturan dan kebijakan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, mrngusahakan dukungan bagi pekerja, dan membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen adalah keadilan dan dukungan, nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasi, dan keterlibatan kerja. Selain itu juga terdapat faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi komitmen organisasi yaitu

karakteristik pekerjaan, adanya alternatif pekerjaan lain, karakteristik karyawan, dan perlakuan organisasi terhadap karyawan.

Sintesis berdasarkan penjelasan dan teori-teori di atas, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada suatu organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Komitmen organisasi mempunyai tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

2.2 Review Penelitian Relevan

1. **Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3, (2013), Surabaya.** Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat pada CV Haragon Surabaya. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 45 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan yang bekerja sebagai operator alat berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) = 0,397 menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Artinya jika kinerja karyawan naik satu satuan maka kinerja karyawan pada CV Haragon naik sebesar 0,397. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Rizka Afrisalia Nitasari, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus” Skripsi (2012), Universitas Diponegoro.** Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Central Asia Tbk Cabang Kudus sebanyak 119 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji model, analisis regresi linier dan intervening. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dari hasil

perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. **Triana Fitriastuti, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, 2013, Kalimantan Timur.** Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kecerdasan emosional, komitmen dan OCB terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan responden adalah Pegawai Negeri Sipil Organisasi Perindustrian dan perdagangan kabupaten Kutai Timur, sebanyak 89 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu, Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. **Helga Margareth, dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Pada Divisi *Network Management* PT. Indosat, Tbk).” Skripsi, 2012 Universitas Bakrie.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan PT Indosat, Tbk. Dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi. Penelitian ini dilakukan terhadap perspektif kinerja karyawan. Perspektif kinerja karyawan diukur dengan info jumlah turnover karyawan dari tahun 2009 hingga tahun 2011 dan perspektif pengembangan perusahaan kinerja karyawan dengan melihat dari segi Motivasi kerja yang memiliki dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola

kepemimpinan. Penelitian ini merupakan studi kasus dengan menggunakan metode analisis kuantitatif deskriptif. Pengolahan data menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan model analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dari keseluruhan populasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. **Diana Sulianti K. L. Tobing, dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 11, No. 1, Maret 2009, Universitas Jember.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PTPN III di Sumatera Utara yang memiliki posisi di manajer menengah. Ada 174 karyawan dalam populasi dan jumlah sampel yang 144 responden. Semua data pengukuran masing diuji dengan keandalan dan uji validitas berdasarkan *Alpha Cronbach* dengan konsistensi internal dengan menggunakan program SPSS versi 15. Untuk menganalisis model persamaan struktural, penelitian ini menggunakan AMOS 7. Model hubungan antara tiga variabel yang diteliti menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tanda-tanda positif. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memediasi pengaruh

komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

6. **Slamet Riyadi, dengan judul“Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.”Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Vol 13, No.1 Maret 2011, Universitas 17 Agustus 1945.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur itu. Responden adalah manajer dari manajemen menengah pada perusahaan manufaktur ini sebanyak 110 orang yang dipilih secara acak dari kerangka sampling sebesar 152. Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner. instrumen dikalibrasi menggunakan validitas item dan koefisien reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan paket PLS Cerdas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap motivasi kerja (Z), (2) gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif pada motivasi (Z) secara signifikan, (3) tidak ada pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), (4) gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan (5) motivasi kerja (Z) secara langsung memiliki signifikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini memiliki implikasi bahwa kompensasi keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap motivasi pekerja dan kinerja karyawan. motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat sekarang ini di mana transparansi menjadi penting. Kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang dapat memberdayakan karyawan mereka. Kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan adalah kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Z) dengan nilai *t-statistic* 4,293.

7. **Arif Sehfudin, Dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang).” Skripsi, Universitas Negeri Diponegoro.** Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survai dan dilaksanakan pada 83 karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Semarang. Teknik sampling yang dipakai dengan metode purposive sampling, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Data yang terkumpul diuji validitas dengan metode analisis faktor dan diuji reliabilitas dengan koefisien alpha, dimana hasilnya seluruh data dinyatakan

valid dan reliabel. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Lucky Wulan Analisa, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang).” Skripsi, Universitas Diponegoro.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 74 karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan komputer program SPSS versi 13 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 0,439 X_1 + 0,260 X_2$

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,003 (lebih besar dari t_{tabel} 1,663) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka nilai signifikansi tersebut lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima (Hipotesis 1 diterima). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,368 (lebih besar dari t_{tabel} 0,021) dan nilai signifikan sebesar 0,05 (lebih kecil dari 0,05). Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} 21,726 (lebih besar dari 0.05), maka diperoleh nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

9. **Anandhika Angga Mahennoko, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.” Skripsi, Universitas Diponegoro 2011.** Tujuan penelitian untuk mengukur Produktivitas perusahaan akan semakin tinggi jika ditopang oleh kinerja pegawai yang tinggi pula. Perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: motivasi dan komitmen organisasi, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer, yaitu kuesioner menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 89 pegawai bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten

Demak. Hasil kesimpulan dari penelitian ini motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi memiliki kontribusi paling besar daripada nilai variabel motivasi. Angka koefisien determinasi 38,4% menunjukkan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai bidang keuangan. Sedangkan sisanya dapat dijelaskan sebesar 61,6% dijelaskan variabel lain di luar model.

10. **Khairul Akhir Lubis, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.” Tesis, Universitas Sumatera Utara.** Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, baik secara parsial maupun secara simultan. Teori yang digunakan untuk mendukung pembahasan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pimpinan, pria dan wanita Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 155 orang. Adapun teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* (sampel pertimbangan) karena yang akan diteliti kinerjanya adalah karyawan pelaksana yang telah mengikuti pelatihan, maka sebagai penilai kinerja karyawan adalah karyawan pimpinan sehingga karyawan pimpinan yang dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket dan studi dokumentasi. Model analisis data yang

digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 8.81%. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 8.81% sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap

11. **Amira Dwiki A, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Nusantara Medika Utama Mojokerto.” *Jurnal Administrasi bisnis Vol.14 No.1 September 2014, Universitas Brawijaya.***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Peran motivasi sangat penting untuk membentuk dan mengembangkan karyawan berbasis komitmen yang nantinya menghasilkan suatu pemikiran pada diri karyawan bahwa bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Karyawan yang termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi dapat dikatakan sebagai aset perusahaan karena dengan tingginya motivasi dan komitmen pada diri karyawan, maka kinerja karyawan akan berpeluang besar mengalami peningkatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang responden yang diambil dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Metode pengumpulan data

menggunakan metode angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan dan pengaruh secara parsial antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

12. **Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)”*Jurnal Administrasi bisnis Vol.7 No.2 Januari 2014, Universitas Brawijaya.*** Sumber daya manusia adalah sebuah modal yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena kegiatan operasionalnya perusahaan dijalankan oleh manusia. Keberhasilan kinerja seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasional dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 130 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan propotional random sampling sehingga sampel berjumlah 57 karyawan. Dari analisis statistik bahwa terdapat pengaruh yakni signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan dengan menolak

H0 dan menerima Ha, hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kurang dari 5%.Demikian diketahui adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengelola SDM di perusahaan arthawenasakti gemilang malang.

Dari beberapa rangkuman mengenai paparan hasil penelitian relevan tersebut.maka disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
1	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Jurnal Agora Vol. 1 No. 3, (2013), Surabaya	√	–	√
2	Rizka Afrisalia Nitasari, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus” Skripsi, Universitas Diponegoro	√	–	√
3	Triana Fitriastuti, dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan. ” Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, 2013, Kalimantan Timur.	–	√	√
4	Helga Margareth, dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan(Pada Divisi <i>Network Management</i> PT.indosat, Tbk).”Skripsi, Univesitas Bakrie	√	–	√
5	Diana Sulianti K. L. Tobing, dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.”Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 11, No. 1, Maret	–	√	√

No.	Judul	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
	2009, Universitas Jember			
6	Slamet Riyadi, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.” <i>Jurnal Manajemen Kewirausahaan</i> , Vol 13, No.1 Maret 2011, Universitas 17 Agustus 1945.	√	–	√
7	Arif Sehfudin, Dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang).” Skripsi, Universitas Negeri Diponegoro.	√	–	√
8	Lucky Wulan Analisa, dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang).” Skripsi, Universitas Diponegoro	√	–	√
9	Anandhika Angga Mahennoko, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.” Skripsi, Universitas Diponegoro 2011	√	√	√
10	Khairul Akhir Lubis, dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.” Tesis, Universitas Sumatera Medan	√	–	√
11	Amira Dwiki A, Djamhur Hamid, Mohammad Iqbal “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Nusantara Medika Utama Mojokerto.” <i>Jurnal Administrasi bisnis</i> Vol.14 No.1 September 2014, Universitas Brawijaya	–	√	√
12	Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)” <i>Jurnal Administrasi bisnis</i> Vol.7 No.2 Januari 2014, Universitas Brawijaya	√	√	√

Sumber : Data diolah oleh peneliti

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan perusahaan dapat berkembang dan tujuan-tujuannya dapat tercapai. Perusahaan yang ingin tetap bertahan dalam perekonomian harus memiliki karyawan yang berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Baik atau tidaknya pekerjaan dapat terlihat dari kinerja mereka. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Perusahaan menentukan hasil kerja tersebut dinilai oleh beberapa aspek, yaitu secara kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, kreativitas dan kerja sama.

Kinerja pada karyawan yang optimal merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan dan cita-cita yang ingin diraih. Oleh karena itu, diperlukan kinerja pada karyawan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja pada karyawan dapat dicapai dengan adanya komitmen organisasi dan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

Motivasi kerja tidak kalah pentingnya dalam penentu pencapaian kinerja, jika tidak adanya motivasi dalam bekerja, maka tidak akan timbul suatu dorongan dan usaha dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan usaha yang bersifat internal dan eksternal dalam diri seseorang yang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan. Adanya motivasi kerja yang baik, maka kinerjanya pun akan baik.

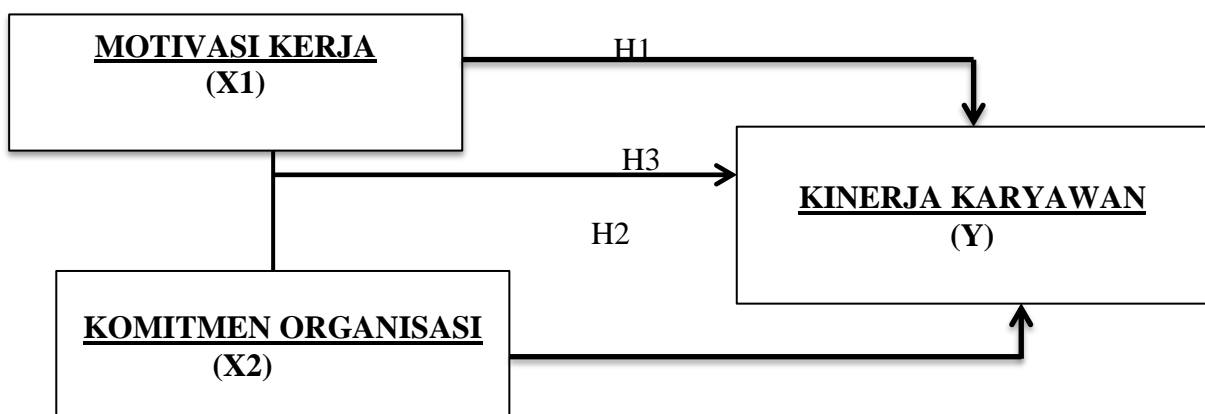
Komitmen organisasi merupakan faktor penentu pencapaian kinerja. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi, terlibat dalam tugas-tugas dan loyalitas untuk tetap berpartisipasi didalam perusahaannya. Adanya komitmen pada organisasi maka akan timbul suatu

perasaan terikat dan merasa memiliki perusahaan yang membuat karyawan menjalankan pekerjaannya dengan optimal dan berkinerja baik.

Ketika motivasi terhadap organisasi tinggi maka akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi pula. Adanya perasaan berkomitmen terhadap organisasi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penentu pencapaian kinerja karyawan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diduga akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Motivasi kerja

X_2 : Variabel Bebas = Komitmen Organisasi

Y : Variabel Terikat = Kinerja Karyawan

—————→ = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Hipotesis 2 :

Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Hipotesis 3 :

Ho : Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Ha : Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil Organisasi

Suku Dinas Kebersihan adalah sebuah instansi pemerintahan yang bertugas untuk melaksanakan usaha penanggulangan kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur dalam rangka terciptanya lingkungan yang bersih, tertib, indah dan sehat. Suku Dinas Kebersihan memiliki data wilayah antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.1

Gambaran Umum Jakarta Timur

Luas Wilayah	188,33km ²
Jumlah Penduduk	2801.896 Jiwa
Jumlah kecamatan	10 Kecamatan
Jumlah Kelurahan	65 Kelurahan

Kota Administrasi Jakarta Timur di sebelah utara berbatasan dengan Kota Administrasi Jakarta Utara dan Kota Administrasi Jakarta Pusat di sebelah timur berbatasan dengan Kota administratif Depok dan di sebelah barat berbatasan dengan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Di wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur juga terdapat sejumlah 362 unit tempat penampungan (TPS) yang tersebar di wilayah kecamatan se Kota Administrasi Jakarta Timur



Gambar 3.1
Logo Dinas Kebersihan

Visi dan Misi

a. Visi Jakarta Baru

Jakarta Baru, Kota modern yang tertata rapi dan manusiawi, dengan kepemimpinan yang bersih dan melayani.

b. Misi Jakarta Baru

- 1) Mewujudkan Jakarta sebagai kota modern yang tertata rapi serta konsisten dengan Rencana Tata Ruang Wilayah.
- 2) Menjadikan Jakarta sebagai kota yang bebas dari masalah-masalah menahun seperti macet, banjir, pemukiman kumuh, sampah dan lain lain.
- 3) Menjamin ketersediaan hunian dan ruang publik yang layak serta terjangkau bagi warga kota.
- 4) Membangun budaya masyarakat perkotaan yang toleran, sekaligus memiliki kesadaran dalam memelihara kota.
- 5) Membangun pemerintahan yang bersih dan transparan serta berorientasi pada pelayanan publik.

c. Visi Dinas Kebersihan

“Jakarta Baru, Kota Modern Yang bersih dengan masyarakat berbudaya bersih dan pelayanan publik yang prima.”

d. Misi Dinas Kebersihan

- 1) Menyadarkan masyarakat bahwa kebersihan adalah merupakan kebutuhan Hidup.
- 2) Memanfaatkan sampah sebagai bahan yang berguna.
- 3) Meningkatkan pelayanan kebersihan yang prima kepada masyarakat

3.1.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung di Kantor Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung yang beralamat di Jalan bina marga No.2 Jakarta Timur Penelitian ini dilakukan sejak bulan Februari 2015

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan dua metode penelitian, yaitu metode penelitian deskriptif dan metode penelitian eksplanatori. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang akan diteliti. Sedangkan menurut Sugiono “statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.”²⁷

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Jakarta: Alfabeta, 2012), p. 29.

Metode eksplanatori (*explanatory research*) adalah “penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti.”²⁸ Namun secara khusus, penelitian ini menerapkan metode atau desain penelitian kausal yang mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pekerja harian lepas suku dinas kebersihan kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat). Variabel *independen* yaitu motivasi kerja (X1), dan komitmen organisasi (X2) sedangkan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut ini terdapat penjelasan untuk tiap-tiap variabel yang terdiri atas beberapa indikator.

3.3.1.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel 1 (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur

²⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 33.

melalui 11 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5.

Adapun dimensi untuk mengukur Kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kreativitas
5. Kerja sama

3.3.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel 2 (X_1) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja, dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaannya baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Pemberian penghargaan merupakan suatu kewajiban organisasi untuk menghargai jasa para anggotanya. Oleh Karena itu, yang paling penting di sini bagaimana cara memberikan penghargaan tersebut agar menarik dan bermanfaat bagi mereka yang mempunyai hak. Pada penelitian ini motivasi kerja diukur melalui 12 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur motivasi kerja antara lain adalah:

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Hubungan sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

3.3.1.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Variabel 3 (X_2) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Variabel 1 (Y) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi

merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari suatu organisasi, kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, dan keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Dalam penelitian ini komitmen organisasi diukur melalui 8 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert dalam interval 1-5. Adapun dimensi untuk mengukur komitmen organisasi antara lain:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item pertanyaan	Skala
Kinerja Karyawan Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada lima dimensi dari kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kerja sama. Mangkunegara (2005), Suparyadi (2015)	Kuantitas	1. Keberhasilan dalam mencapai target 2. Jumlah target yang dicapai	1 2	11 interval
	Kualitas	1. Hasil pekerjaan 2. Batas ukuran hasil pekerjaan	3 4	
	Ketepatan waktu	1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan	5 6	
	kreativitas	1. Kreativitas dalam bekerja 2. inovasi dalam bekerja	7 8	
	Kerja sama	1. Hubungan dengan rekan kerja 2. kemampuan dalam bersinergi 3. kemampuan dalam bekerja sama mencapai tujuan	9 10 11	

<p>Motivasi Kerja bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya . untuk mewujudkan tujuan perusahaan. dan lima dimensi dalam motivasi yaitu Fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, (Hasibuan), (Abraham Maslow)</p>	<p>Fisiologis</p>	<p>1. Kebutuhan makan dan minum 12 13</p> <p>2. Penghasilan 14</p> <p>3. kenyamanan dalam bekerja</p>	<p>12 Interval</p>
	<p>Rasa aman</p>	<p>1. Keselamatan kerja 15</p> <p>2. keamanan dalam bekerja 16</p>	
	<p>Hubungan sosial</p>	<p>1. Hubungan dengan rekan kerja 17</p> <p>2. Hubungan dengan atasan 18</p> <p>3. saling membantu 19</p>	
	<p>Penghargaan</p>	<p>1. Mendapatkan penghargaan dalam bekerja 20</p> <p>2. Bonus 21</p>	
	<p>Aktualisasi diri</p>	<p>1. bekerja secara maksimal 22</p> <p>2. bekerja untuk menolong rekan kerja 23</p>	
<p>Komitmen Organisasi Adalah dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, bersikap loyal terhadap organisasi, serta berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu. Dimensi komitmen organisasi adalah afektif, berkelanjutan, dan normatif. Allen dan Meyer (1997), Robbins & Judge (2008)</p>	<p>Komitmen afektif</p>	<p>1. Ikatan emosional pada organisasi 24</p> <p>2. Keinginan untuk berkontribusi 25</p> <p>3. Keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi 26</p>	<p>8 interval</p>
	<p>Komitmen berkelanjutan</p>	<p>1. Pilihan pekerjaan 27</p> <p>2. Kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi 28</p> <p>3. Kerugian meninggalkan organisasi 29</p>	
	<p>Komitmen normatif</p>	<p>1. Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika 30</p> <p>2. Loyalitas 31</p>	

3.3.2 Skala Penelitian

Skala pengukuran menggunakan likert dalam interval 1-5 dan skala pengukuran nominal. Likert dalam interval 1-5 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan nilai 5. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.

Skala Likert menggunakan skor dari respon yang ditunjukkan responden yang dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala likert 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Bentuk skala Likert interval 1-5 yang digunakan adalah sebagai berikut:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

Sangat Tidak Setuju

Sangat Setuju Sekali

Sumber: Buku Riset Sumber Daya manusia, 2005

Gambar 3.2
Bentuk Skala Likert Interval 1-5

Tabel 3.3
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju Sekali	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah peneliti, 2014

3.4 Metode Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menjadi sumber data penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie, populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau benda yang membuat seorang peneliti tertarik untuk menginvestigasinya.²⁹ Populasi yang diteliti adalah Pekerja Harian Lepas Kantor Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang berjumlah 77 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.³⁰ Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Slovin (dalam Umar), dengan berasumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka rumus yang bisa dipakai untuk menentukan ukuran minimal sampel dari populasi tersebut.³¹ ialah sebagai berikut:

²⁹Uma Sekaran & Roger Bougie, *Research Methods for Business, A Skill Building Approach Fifth Edition*. (United Kingdom : John Willey & Sons Ltd, 2010) p. 262.

³⁰ Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 62

³¹ Umar Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta:Rajagrafindo, 2005) h.78.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena salah pengambilan sampel yang dapat ditoleransi. Dalam penelitian ini menggunakan 5%

Maka besarnya sampel adalah :

$$n = \frac{77}{1 + 77 (0,05)^2}$$

n = 64,6 dibulatkan menjadi 65

Dalam rumus perhitungan tersebut, kita mengetahui bahwa ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64,6 yang dibulatkan menjadi 65 responden.

3.4.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah adalah *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan metode sampling yang setiap individu/unit dari populasi tidak memiliki kemungkinan (*non-probability*) yang sama untuk terpilih. Ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang mendasari pemilihan sampel. Biasanya, pertimbangan-pertimbangan tersebut disesuaikan dengan 1 latar belakang fenomena yang diangkat dari tujuan penelitian.

Metode *Non-probability sampling* dispesifikasikan menjadi tiga teknik yaitu *convenience sampling (accidental sampling)*, *quota sampling* dan *purposeful sampling*. Sedangkan teknik *non-probability sampling* yang digunakan

adalah *convenience sampling (accidental sampling)*. *Convenience sampling (accidental sampling)* adalah sampel yang tidak direncanakan terlebih dahulu, melainkan secara kebetulan, yaitu unit/subjek tersedia bagi peneliti saat pengumpulan data dilakukan. Proses diperolehnya sampel semacam ini disebut sebagai penarikan sampel secara kebetulan.³²

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Sekaran dan Bougie data primer adalah informasi yang didapatkan dengan tujuan tertentu oleh peneliti dari sumber pertama³³. Penelitian ini yang merupakan data primer adalah, data langsung yang diperoleh dari pekerja pada suku dinas kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur melalui kuisioner tentang motivasi kerja, dan komitmen organisasi. Metode pengumpulan data primer yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data serta informasi yang valid yaitu dengan cara:

1. Wawancara

Dalam metode ini, peneliti mengumpulkan data secara langsung berhadapan dengan responden. Dalam hal ini peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada para pekerja suku dinas kebersihan kecamatan cipayung Jakarta Timur, mengenai permasalahan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Hal

³² Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 11-12.

³³Uma Sekaran dan Roger Bougie, *op.cit.* h.184

ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpul data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.”³⁴

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”³⁵ Kuisisioner diberikan kepada objek penelitian yaitu pekerja suku dinas kebersihan kecamatan cipayang Jakarta Timur. Kuisisioner yang disebar oleh peneliti diberikan secara pribadi langsung kepada objek penelitian pada semua responden dalam satu waktu. Dengan harapan karyawan lebih terbuka dan jujur dalam menjawab.

b. Data sekunder

Data sekunder yang digunakan didapat dari hasil penelitian kepustakaan, yang berasal dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel dan skripsi milik peneliti lain yang berhubungan dengan tiga variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, dan dijadikan sebagai dasar penelitian sebelumnya. Selain itu peneliti juga menggunakan buku-buku yang berkaitan langsung dengan tiga variabel yang ingin diteliti untuk mendapatkan teori yang berkaitan.

³⁴Sugiyono, *op. cit.*, h.157.

³⁵Sugiyono, *op. cit.*, h. 162.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

“Validitas adalah suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur objek yang hendak diukur.”³⁶ Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item-item dalam kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau belum. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum suatu tes atau jenis instrumen lainnya digunakan untuk mengukur sesuatu konsep, konstruk, atau proposisi tentang suatu objek penelitian, maka peneliti harus yakin betul bahwa instrumen itu betul-betul menguji apa yang ingin diukur atau diungkapkan oleh peneliti. Oleh karena itu, sebelum suatu instrumen baru digunakan harus dicari validitasnya.³⁷

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi adalah sebagai berikut :

³⁶Prof Dr. A. Muri Yusuf, M.Pd. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group), 2014 h.234

³⁷*Ibid* h. 238

1. Jika r hitung $>$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberika dalam waktu yang berbeda. Wrightstone “menulis bawa realibilitas sebagai suatu perkiraan tingkatan (*degree*) konsistensi atau kestabilan antara pengukuran ulang dan pengukuran pertama dengan menggunakan instrumen yang sama.”³⁸ Adapun Ground menyatakan *reliability refers to the consistency of measurement results are from one measurement to another.*³⁹

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai korelasi $r < 0.6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.
2. Jika nilai korelasi $r > 0.6$ maka instrumen penelitian reliabel.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah berupa variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat

³⁸*Ibid* h. 242

³⁹Ground, *loc.cit*

dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sampel 65 karyawan Suku Dinas Kebersihan Jakarta Timur

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{40}$$

Dimana:

Skor tertinggi = Jumlah pertanyaan X Skor tertinggi

$$= 31 \times 5$$

$$= 155 (155/155 \times 100\%)$$

$$= 100\%$$

Skor terendah = Jumlah pertanyaan X Skor terendah

$$= 31 \times 1$$

$$= 31 (31/155 \times 100\%)$$

$$= 20\%$$

Range (R) = Skor tertinggi – Skor terendah

$$= 100\% - 20\% = 80\%$$

Kategori (K) = 2

Interval (I) = R/K

$$= 80/2$$

$$= 40\%$$

Skor standar = 100% - 40% = 60%

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak.

⁴⁰Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 19 Maret 2016 Pukul 17.00 WIB)

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya terpusat pada nilai rata-rata median. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolgorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribus secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS menggunakan test for *linearity* pada taraf signifikansi 0.05. “Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansinya < 0.05 .”⁴¹

3.6.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan guna untuk mengetahui apakah faktor bebas tersebut tidak saling berkorelasi antara ada hubungan linier diantara faktor-faktor bebas dimodel regresi yang digunakan. Uji multikolinieritas, pendektasian ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 1 dan $VIF < 5$, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas.

3.6.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui kesamaan varian masing-masing variabel independen X_1 , X_2 , terhadap variabel dependen Y . Uji heterokedasitas, dilakukan pendeteksian ada tidaknya heteroskedasitas

⁴¹ Priyatno, *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, (Yogyakarta, Mediakom, 2011), h.73.

dengan menggunakan SPSS. Hasil uji heteroskedasitas dengan menggunakan metode Uji Glejser selanjutnya diperkuat dengan korelasi *unstandardized residual* antara variabel bebas dengan nilai residual. Jika korelasi menghasilkan $>0,05$ ($\alpha=5\%$), maka disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedisitas.

3.6.4 Uji Analisis

3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi analisis regresi linear berganda. Karena penelitian ini meneliti pengaruh dua variabel X bersama-sama terhadap variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y'	: Variabel terikat
a	: Konstanta
b_1, b_2	: Koefisien regresi
X_1	: Variabel bebas
X_2	: Variabel bebas

3.6.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t diperlukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).⁴²

⁴²Anwar Sanusi. *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 138

Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

N = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Peneliti telah membuat beberapa hipotesis, yaitu:

1. Hipotesis 1

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis 2

Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

3.6.4.3 Uji signifikansi simultan (statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.⁴³ Pada penelitian ini,

⁴³ Duwi Priyatno, *op. cit.*, h. 67

uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

- R^2 : Koefisien determinasi
- n : Jumlah data atau kasus
- k : Jumlah variabel

Hipotesis 3 :

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kriteria :

1. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.
2. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

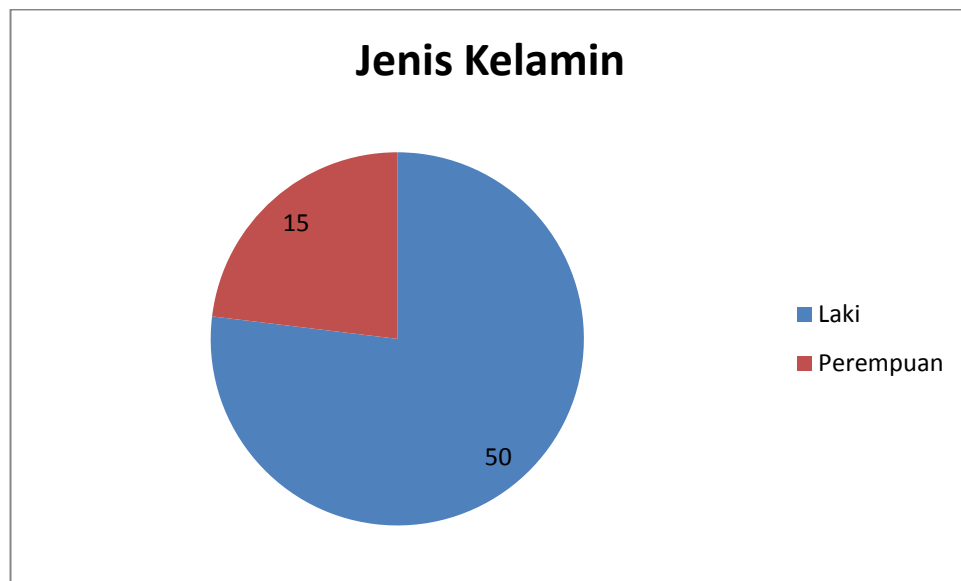
4.1 Deskripsi Unit Analisis

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kondisi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Dalam rangka mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menentukan bagaimana cara seseorang bekerja, bertanggung jawab dan berfikir. Dalam penelitian ini dikelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:



Gambar IV.1

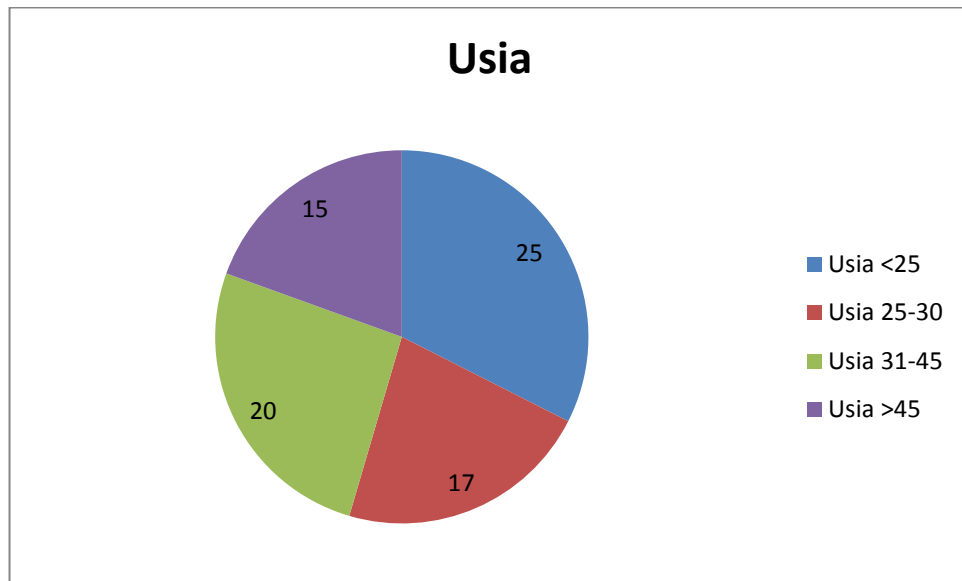
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar IV.1 dapat diketahui jumlah karyawan laki-laki lebih banyak jumlahnya, yaitu sebesar 77% atau 50 orang. Sedangkan jumlah karyawan perempuan sebesar 23% atau 15 orang. Hal ini menunjukkan terdapat kecenderungan bahwa secara kumulatif terdapat dominasi pegawai laki-laki atas pegawai perempuan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelistrikan, tugas yang dibebankan kepada karyawan lebih mengutamakan tanggung jawab yang cukup dari seorang laki-laki dibanding perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian usia responden dikelompokkan menjadi empat. Pengelompokan usia responden dapat dilihat sebagai berikut:



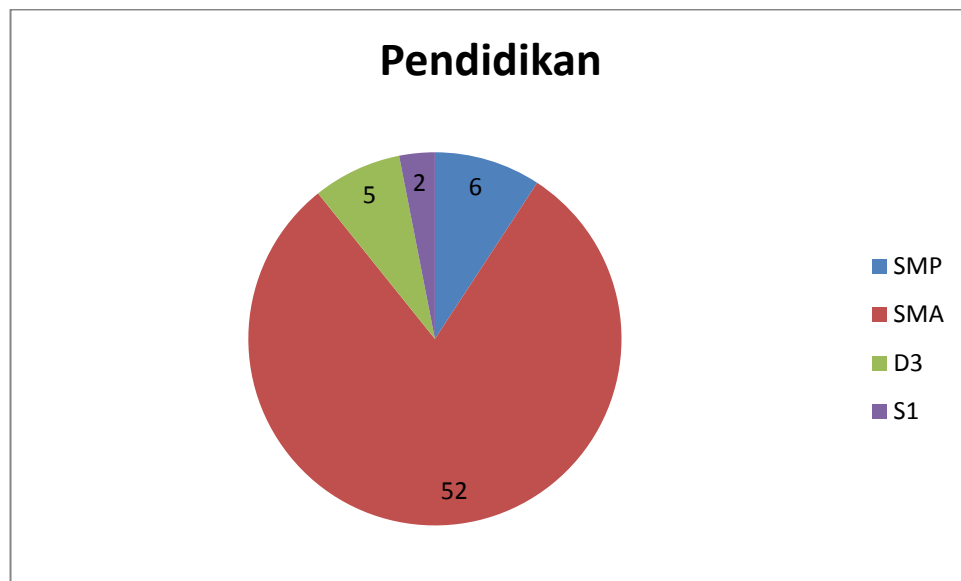
Gambar IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar IV.2 dapat diketahui usia responden terbanyak adalah yang berada pada usia 31-45 tahun yaitu sebanyak 20 orang (31%), responden berusia 25-30 tahun sebanyak 17 orang (26%), responden berusia > 45 tahun sebanyak 15 orang (23%), dan responden berusia < 25 tahun sebanyak 13 orang (20%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sangat diutamakan apabila seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Dengan pendidikan yang dimiliki, seseorang akan mempunyai bekal dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Adapun data karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:



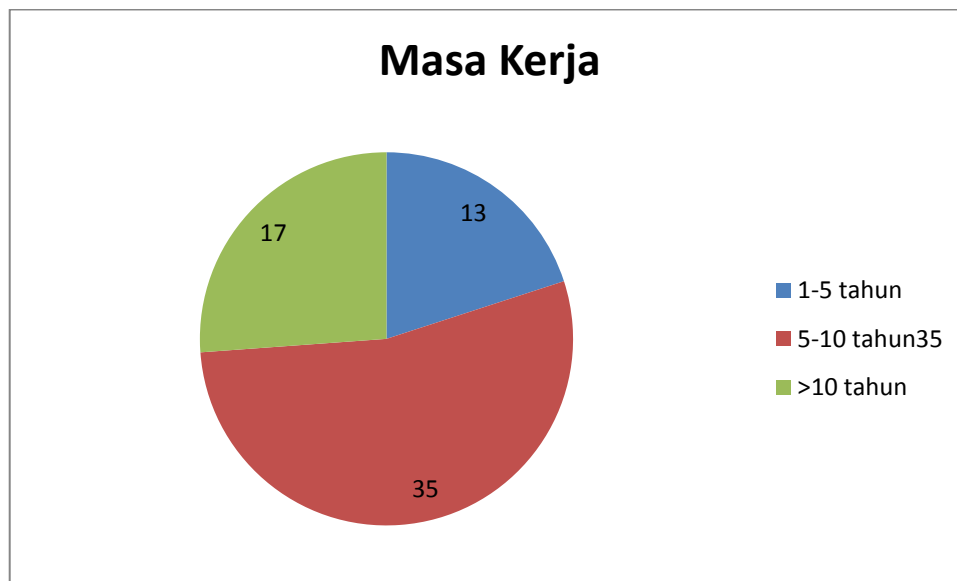
Gambar IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar IV.3 menunjukkan mayoritas responden berpendidikan SMA dengan jumlah 52 orang (80%), SMP berjumlah 6 orang (9%), Diploma berjumlah 5 orang (8%) dan sarjana hanya berjumlah 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk bekerja pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayang Jakarta Timur lebih mengutamakan Kehadiran atau komitmen dan semangat atau motivasi yang dimiliki karyawan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja seorang individu akan menunjukkan pengalaman yang dimilikinya terhadap bidang kerja mereka. Setiap individu memiliki pendapatnya masing-masing dalam menilai keadaan kerja dan organisasi, sesuai dengan lama atau tidaknya seorang individu bergabung menjadi bagian dari organisasi. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja:



Gambar IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan gambar IV.4 dapat terlihat rata-rata karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 35 orang (54%), >10 tahun sebanyak 17 orang (26%), 1-5 tahun sebanyak 13 orang (20%). Hal ini menandakan karyawan memiliki masa kerja cukup lama dan memiliki pengalaman bekerja.

4.2 Pengujian Hipotesis

Penelitian menggunakan SPSS Versi 18 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 30 responden karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan

Cipayung Jakarta Timur. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment)* yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 18.0. Terdapat kriteria dalam uji validitas:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.355), maka instrumen atau pernyataan dalam kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.355), maka instrumen atau pernyataan dalam kuesioner tidak valid

Tabel IV.1
Uji Validitas

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0.355	0.565	Valid
2	0.355	0.503	Valid
3	0.355	0.508	Valid
4	0.355	0.561	Valid
5	0.355	0.469	Valid
6	0.355	0.589	Valid
7	0.355	0.587	Valid
8	0.355	0.514	Valid
9	0.355	0.594	Valid
10	0.355	0.575	Valid
11	0.355	0.722	Valid
Motivasi Kerja (X1)			
12	0.355	0.779	Valid
13	0.355	0.833	Valid
14	0.355	0.738	Valid
15	0.355	0.783	Valid
16	0.355	0.820	Valid
17	0.355	0.866	Valid
18	0.355	0.872	Valid
19	0.355	0.626	Valid

20	0.355	0.740	Valid
21	0.355	0.746	Valid
22	0.355	0.870	Valid
23	0.355	0.774	Valid
Komitmen Organisasi (X2)			
24	0.355	0.626	Valid
25	0.355	0.664	Valid
26	0.355	0.750	Valid
27	0.355	0.813	Valid
28	0.355	0.802	Valid
29	0.355	0.837	Valid
30	0.355	0.808	Valid
31	0.355	0.736	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel IV.1, uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat terlihat seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.355, sehingga dapat dikatakan seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat valid.

4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu menunjukkan nilai koefisien reliabilitasnya untuk mengukur besaran nilai positif dari variabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.2
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.768	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.944	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.892	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel IV.2, dapat terlihat untuk masing-masing variabel kinerja karyawan, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, yaitu 0.768, 0.944, dan 0.892. Jadi instrumen ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang di dapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada 65 karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang merupakan jumlah sampel dalam penelitian ini.

Jumlah pernyataan untuk variabel kinerja karyawan sebanyak 11 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-11, variabel motivasi kerja sebanyak 12 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 12-23, dan variabel komitmen organisasi sebanyak 8 butir pernyataan dari butir pernyataan nomor 24-31.

Dengan skor penilaian 1 untuk sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 untuk netral, 4 untuk setuju dan 5 untuk sangat setuju.

4.2.2.1 Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan diukur melalui butir pernyataan dari nomor 1-11. Pada variabel ini terdapat lima dimensi. Dimensi pertama yaitu kuantitas diukur melalui pernyataan nomor 1-2. Dimensi kedua yaitu kualitas diukur melalui pernyataan nomor 3-4. Dimensi ketiga yaitu ketepatan waktu diukur melalui pernyataan nomor 5-6. Dimensi keempat kreativitas diukur melalui pernyataan nomor 7-8. Dimensi kelima kerja sama diukur melalui pernyataan nomor 9-11.

Tabel IV.3
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Kuantitas											
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	0.0	26	40.0	23	16.9	11	35.4	5	7.7
2	Saya mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan	3	4.6	34	52.3	16	16.9	11	24.6	1	1.5
	Jumlah rata - rata Dimensi Kuantitas		2.3		46.2		16.9		30.0		4.6
Dimensi Kualitas											
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik	0	0.0	29	44.6	24	15.4	11	36.9	2	3.1
4	Saya melakukan tugas melebihi batas ukuran standar pekerjaan	3	4.6	28	43.1	16	23.1	11	24.6	3	4.6
	Jumlah rata - rata Dimensi Kualitas		2.3		43.8		19.2		30.8		3.8

Dimensi Ketepatan Waktu											
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	1.5	35	53.8	15	16.9	11	23.1	3	4.6
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunda waktu	1	1.5	36	55.4	18	15.4	10	27.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi ketepatan Waktu		1.5		54.6		16.2		25.4		2.3
Dimensi Kreativitas											
7	Saya mempunyai cara sendiri dalam bekerja dengan baik	1	1.5	33	50.8	21	15.4	10	32.3	0	0.0
8	Saya mempunyai cara bekerja dengan lebih efisien	1	1.5	37	56.9	13	21.5	14	20.0	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Kreativitas		1.5		53.8		18.5		26.2		0.0
Dimensi Kerjasama											
9	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0.0	30	46.2	21	21.5	14	32.3	0	0.0
10	Saya bersinerg idengan karyawan lain saat melakukan tugas	0	0.0	41	63.1	16	12.3	8	24.6	0	0.0
11	Sayamelakukantugasdengan carabekerjasama	1	1.5	32	49.2	10	33.8	22	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Kerjasama		0.5		52.8		22.6		24.1		0.0
	Total Rata - rata Variabel Kinerja Karyawan		1.6		50.3		18.7		27.3		2.2

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel IV.3, dimensi pertama adalah kuantitas yang terdiri dari 2 butir pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju 46,2%, setuju sebesar 30,00%, kemudian untuk jawaban biasa saja sebesar 16,9%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 4,6%, dan untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,3%, Hal ini menunjukkan kuantitas yang di hasilkan karyawan kategori rendah yang disebabkan masih ada karyawan yang belum bisa memenuhi target

dalam bekerja ataupun belum bisa melebihi target yang telah di tetapkan perusahaan.

Dimensi kedua adalah kualitas yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 43,8%, untuk jawaban setuju sebesar 30,8%, untuk jawaban biasa saja sebesar 19,2%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 3,8% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,3%. Hal ini menunjukkan kualitas karyawan dalam kategori rendah yang disebabkan sebagian karyawan belum melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan belum bisa bekerja melebihi standar kualitas yang di tetapkan.

Dimensi ketiga adalah ketepatan waktu yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 54,6%, untuk jawaban setuju sebesar 25,4%, untuk jawaban biasa saja sebesar 16,2%, untuk jawaban tidak setuju sebesar 2,3% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,5%. Hal ini menunjukkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih dalam kategori rendah disebabkan karena masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan tugas yang mereka miliki.

Dimensi keempat adalah kreativitas yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 53,8%, untuk jawaban setuju sebesar 26,2%, untuk jawaban biasa saja sebesar 18,5%, untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,5% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan kreativitas karyawan masih kategori rendah disebabkan karyawan tidak bekerja secara efisien dan belum bisa bekerja dengan cara mereka sendiri yang lebih baik.

Dimensi kelima adalah kerja sama yang terdiri dari 3 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 52,8%, untuk jawaban setuju sebesar 24,1%, untuk jawaban biasa saja sebesar 22,6%, untuk jawaban sangat tidak setuju sebesar 0,5% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan kerja sama karyawan kategori rendah disebabkan kurangnya keharmonisan antar karyawan dan kurangnya sinergitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Hasil keseluruhan dapat dilihat dari jawaban bahwa kinerja karyawan mendapatkan skor sebesar 50,3%, angka tersebut kurang dari bobot skoring 60%, yang terdiri dari dimensi kuantitas sebesar 46,2%, dimensi kualitas sebesar 43,8%, dimensi ketepatan waktu sebesar 54,6%, dimensi kreativitas sebesar 53,8 dan dimensi kerja sama 52,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimiliki para pekerja kategori rendah. Penyebab dari rendahnya kinerja yang pertama adalah ketepatan waktu dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang disebabkan karena pekerja suka menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kedua adalah kreativitas dari pekerja disebabkan oleh kurang efisiennya karyawan dalam bekerja dan tidak dapat bekerja dengan cara yang lebih baik. Selanjutnya adalah rendahnya kinerja karyawan juga disebabkan hubungan karyawan yang belum terjalin dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kerja sama dan sinergitas karyawan dalam bekerja tidak maksimal. Selanjutnya adalah kuantitas dari karyawan dalam bekerja Hal ini ditunjukkan pada tidak tercapainya target menyelesaikan pekerjaan atau tidak melebihi standar target pencapaian perusahaan. Selanjutnya adalah kualitas pekerjaan karyawan

belum bisa bekerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan atau melebihi standar kualitas perusahaan.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Variabel bebas pertama adalah motivasi kerja diukur melalui butir pernyataan dari nomor 12-23. Pada variabel ini terdapat lima dimensi. Dimensi pertamanya yaitu Fisiologis yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 12-14. Dimensi kedua yaitu rasa aman yang diukur melalui butir pernyataan dari nomor 15-16. Dimensi ketiga yaitu hubungan sosial yang diukur melalui butir pernyataan nomor 17-19. Dimensi yang keempat yaitu penghargaan diukur melalui butir pertanyaan nomor 20-21. Dimensi yang kelima yaitu aktualisasi diri diukur dari nomor 22-23.

Tabel IV.4
Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Fisiologis											
12	Saya mempunyai keinginan untuk makan dan minum yang enak dan sehat	2	3.1	19	29.2	26	40.0	18	27.7	0	0.0
13	Saya menginginkan penghasilan yang cukup	2	3.1	23	35.4	24	36.9	16	24.6	0	0.0
14	Saya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat	2	3.1	24	36.9	21	32.3	18	27.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Fisiologis		3.1		33.8		36.4		26.7		0.0
Dimensi Rasa Aman											
15	Saya memprioritaskan keselamatan dalam bekerja	4	6.2	25	38.5	18	27.7	18	27.7	0	0.0
16	Saya mendapatkan pekerjaan yang cukup aman	3	4.6	21	32.3	23	35.4	18	27.7	0	0.0

	Jumlah rata - rata Dimensi Rasa Aman		5.4		35.4		31.5		27.7		0.0
Dimensi Hubungan Sosial											
17	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	5	7.7	31	47.7	17	26.2	12	18.5	0	0.0
18	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	5	7.7	28	43.1	21	32.3	11	16.9	0	0.0
19	Rekan kerja saya selalu membantu dalam bekerja	1	1.5	20	30.8	35	53.8	9	13.8	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Hubungan Sosial		5.6		40.5		37.4		16.4		0.0
Dimensi Penghargaan											
20	Saya mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan	5	7.7	26	40.0	19	29.2	15	23.1	0	0.0
21	Saya mendapatkan bonus dalam pekerjaan	2	3.1	28	43.1	19	29.2	16	24.6	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Penghargaan		5.4		41.5		29.2		23.8		0.0
Dimensi Aktualisasi Diri											
22	Saya melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh	3	4.6	37	56.9	15	23.1	10	15.4	0	0.0
23	Saya membantu rekan dalam bekerja tanpa meminta imbalan	4	6.2	25	38.5	26	40.0	10	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Aktualisasi Diri		5.4		47.7		31.5		15.4		0.0
	Total Rata - rata Variabel Motivasi Kerja		5.0		39.8		33.2		22.0		0.0

Sumber: Data dioalah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel IV.4, dimensi pertama adalah Fisiologis yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori biasa saja sebesar 36,4%, kemudian untuk jawaban tidak setuju sebesar 33,8%, untuk jawaban setuju sebesar 26,7%, untuk jawaban sangat setuju sebesar 3,1% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk fisiologis kategori rendah hal ini di sebabkan belum terpenuhinya kebutuhan makan, minum dan penghasilan karyawan serta kurang mendukungnya lingkungan kerja yang diinginkan karyawan.

Dimensi kedua adalah rasa aman yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 35,4%, jawaban biasa saja sebesar 31,5%, jawaban setuju sebesar 27,7%, jawaban tidak setuju sebesar 5,4%, dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Dalam hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk rasa aman kategori rendah yang disebabkan prioritas keamanan yang diinginkan dan dibutuhkan oleh para pekerja belum didapat oleh sebagian karyawan.

Dimensi ketiga adalah hubungan sosial yang terdiri dari 3 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 40,5%, jawaban biasa saja sebesar 37,4%, jawaban setuju sebesar 16,4%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 5,6% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk hubungan sosial kategori rendah yang disebabkan hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja dan juga terhadap atasan sehingga tidak terjalinnya rasa saling membantu antara sesama rekan kerja.

Dimensi keempat adalah penghargaan yang terdiri dari 2 pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 41,5%, jawaban biasa saja sebesar 29,2%, jawaban setuju sebesar 23,8%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 5,4% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk penghargaan kategori rendah disebabkan kurangnya pemberian penghargaan ataupun bonus terhadap karyawan.

Dimensi kelima adalah aktualiasi yang terdiri dari 2 pertanyaan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 47,7%, jawaban biasa saja sebesar 31,5%, jawaban setuju sebesar 15,4%, jawaban sangat tidak setuju sebesar

5,0% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja untuk aktualisasi diri karyawan kategori rendah yang disebabkan karyawan masih belum bisa bersungguh-sungguh dalam bekerja dan karyawan belum bisa memberi bantuan rekan kerja tanpa pamrih.

Hasil keseluruhan dapat dilihat dari jawaban bahwa motivasi kerja mendapatkan skor sebesar 39,8%, angka tersebut kurang dari bobot skoring 60%, yang terdiri dari : dimensi fisiologis mendapat skor 36,4%, dimensi rasa aman mendapat skor 35,4%, dimensi hubungan sosial mendapat skor 40,5%, dimensi penghargaan mendapat skor 41,5%, dan dimensi aktualisasi diri mendapat skor 47,7 dapat disimpulkan motivasi kerja yang ada pada karyawan kategori rendah. Motivasi kerja yang rendah menurut jawaban responden ditunjukkan dengan masih kurangnya aktualisasi diri atau bekerja secara sungguh – sungguh dan bekerja tanpa meminta imbalan. Selanjutnya disebabkan dari penghargaan yang diberikan penghargaan dinilai belum dapat terpenuhi. Selanjutnya hubungan sosial yang terjalin antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan kurang harmonis sehingga menurunkan motivasi dari karyawan. Selanjutnya kebutuhan makan, minum dan penghasilan dari karyawan yang belum dapat terpenuhi serta lingkungan yang dirasa kurang nyaman. Selain itu rendahnya motivasi kerja juga di pengaruhi oleh kurangnya rasa aman dan keselamatan yang didapat oleh para pekerja.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (X2)

Variabel bebas kedua pada penelitian ini adalah komitmen organisasi, diukur melalui butir pernyataan dari nomor 24-31. Pada variabel ini terdapat 6 dimensi. Dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang diukur melalui butir pernyataan nomor 24-26. Dimensi kedua yaitu komitmen berkelanjutan yang diukur melalui butir pernyataan nomor 27-29. Dimensi ketiga yaitu komitmen normatif yang diukur melalui butir pernyataan nomor 30-31.

Tabel IV.5
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
12	Saya menganggap perusahaan ini sudah seperti keluarga	5	7.7	34	52.3	19	29.2	7	10.8	0	0
13	Saya ingin berkontribusi lebih besar kepada perusahaan ini	8	12.3	29	44.6	21	32.3	7	10.8	0	0
14	Saya yakin terhadap nilai - nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	6	9.2	25	38.5	27	41.5	7	10.8	0	0
	Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Afektif		9.7		45.1		34.4		10.8		0
Komitmen Berkelanjutan											
17	Saya beranggapan bahwa menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar	6	9.2	26	40.0	23	35.4	10	15.4	0	0.0
18	Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan menjadi karyawan di perusahaan ini	4	6.2	28	43.1	24	36.9	9	13.8	0	0.0
19	Saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini	4	6.2	31	47.7	20	30.8	10	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Berkelanjutan		7.2		43.6		34.4		14.9		0.0
Komitmen Normatif											
22	Saya tetap bekerja di perusahaan ini sebagai kewajiban moral	3	4.6	29	44.6	20	30.8	13	20.0	0	0.0
23	Saya setia kepada perusahaan ini tanpa perlu diragukan lagi	5	7.7	38	58.5	17	26.2	5	7.7	0	0.0

Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Normatif	6.2	51.5	28.5	13.8	0.0
Total Rata - rata Variabel Komitmen Organisasi	7.7	46.8	32.4	13.2	0.0

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel IV.5, dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 45,1%, jawaban biasa saja 34,4%, jawaban setuju sebesar 10,8%, jawaban sangat tidak setuju 9,7% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi dengan dimensi komitmen afektif berada pada kategori rendah yang disebabkan masih ada karyawan yang belum berkontribusi besar di perusahaan dan masih belum yakin terhadap nilai nilai perusahaan serta belum mempunyai anggapan perusahaan sebagai keluarga.

Dimensi kedua adalah komitmen berkelanjutan yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 43,6%, jawaban biasa saja sebesar 32,4%, jawaban setuju sebesar 14,9%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 7,2% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi pada dimensi komitmen berkelanjutan berada pada kategori rendah. Hal ini disebabkan masih ada karyawan yang ragu ragu bahwa menjadi karyawan di perusahaan ini ada keputusan yang benar dan merasa kebutuhannya belum terpenuhi sebagai karyawan di perusahaan.

Dimensi ketiga adalah komitmen normatif yang terdiri dari dua pernyataan, memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 51,5%, jawaban biasa saja sebesar 28,5%, jawaban setuju sebesar 13,8%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,2% dan jawaban sangat setuju sebesar 0%. Hal ini

menunjukkan komitmen organisasi pada dimensi komitmen afektif berada pada kategori rendah dikarenakan masih banyak karyawan yang belum menganggap pekerjaannya sebagai kewajiban moral dan mereka bersikap tidak loyal kepada perusahaan.

Hasil keseluruhan dapat dilihat dari jawaban bahwa komitmen organisasi mendapatkan skor sebesar 46,8%, angka tersebut kurang dari bobot skoring 60%, yang terdiri dari dimensi komitmen afektif sebesar 45,1%, dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 43,5% dan dimensi komitmen normatif sebesar 51,5%. dapat disimpulkan komitmen organisasi yang ada pada karyawan kategori rendah. Komitmen organisasi yang rendah menurut jawaban responden ditunjukkan dengan masih kurangnya kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan rasa tidak yakin dari karyawan terhadap nilai nilai yang ada di perusahaan. Selanjutnya rendahnya komitmen organisasi disebabkan karyawan ragu ragu terhadap pekerjaannya dan merasa kebutuhannya bekerja sebagai karyawan belum dapat terpenuhi sehingga karyawan tidak merasa harus tetap berada di perusahaan ini. Selanjutnya disebabkan oleh sikap karyawan yang tidak menganggap pekerjaannya sebagai kewajiban moral dan karyawan masih belum bisa bersikap loyal terhadap perusahaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berfungsi untuk memberikan kepastian apakah model regresi atau persamaan regresi memiliki ketepatan estimasi dan sebagai prasyarat dalam uji linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05.

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60792549
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.047
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel IV.6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18 uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, dapat menunjukkan hasil signifikan dengan skor sebesar 0,892 angka tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal dan memenuhi syarat dilakukan metode analisis regresi linear berganda

4.2.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel motivasikerja (X1), komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji linearitas dilakukan dengan

menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*linearity*) kurang dari 0,05

Tabel IV.7
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	1132.889	26	43.573	3.440	.000
		Deviation from Linearity	587.628	1	587.628	46.389	.000
			545.261	25	21.810	1.722	.064
	Within Groups		481.357	38	12.667		
Total			1614.246	64			

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Tabel IV.7 diatas, dapat diketahui nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	929.429	20	46.471	2.986	.001
		Deviation from Linearity	469.821	1	469.821	30.186	.000
			459.608	19	24.190	1.554	.114
	Within Groups		684.817	44	15.564		
Total			1614.246	64			

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan pada Tabel IV.8 dapat diketahui nilai signifikan

linearity sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Syarat model regresi yang baik tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah Jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel IV.9, dapat diketahui angka VIF untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,144. Begitu juga dengan angka VIF untuk variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 1,144. Nilai VIF kedua variabel kurang dari 5 dan mendekati 1, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.872	1.147
	Komitmen Organisasi	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji Glejser, yaitu metode untuk mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas. Jika signifikan kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

Pada Tabel IV.10 dapat diketahui korelasi antara motivasi terjadinya *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,804 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,951. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas, hal ini karena nilai signifikan korelasi lebih besar dari 0,05.

Tabel IV.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.031	-.008
		Sig. (2-tailed)	.	.804	.951
		N	65	65	65
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.031	1.000	.311*
		Sig. (2-tailed)	.804	.	.012
		N	65	65	65
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-.008	.311*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.951	.012	.
		N	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hipotesis 1 (H₁) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.4.1.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Untuk H₁ (Uji t)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 1:

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 18.0.

Berdasarkan Tabel IV.11, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

$$Y' = 26.55 + 0.382X_1$$

Tabel IV.11
Uji t Variabel Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.555	2.930		9.063	.000
	Motivasi Kerja	.382	.064	.603	6.005	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi ini memiliki arti:

1. Persamaan tersebut memiliki konstanta sebesar 26.555, dengan demikian, jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 26.555.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0.382. Artinya, jika nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.382. Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Pada Tabel IV.11, variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.005. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.999 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.005 > 1.999$, serta nilai signifikansi pada variabel motivasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan

Ha diterima. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.1.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.12
Hasil Analisis Determinasi Motivasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.354	4.037

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja
Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Dari Tabel IV.12, nilai R^2 sebesar 0,364 atau (36,40%). Hal ini menunjukkan bahwa 36,40% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 63,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.2.4.2 Hipotesis 2 (H_2) Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.4.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Uji hipotesis kedua sama dengan seperti uji hipotesis pertama yaitu dengan melakukan analisis regresi linear sederhana (uji t). Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2:

Ho: komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. Ho ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang kedua ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana dengan SPSS 18.0.

Tabel IV.13
Uji t Variabel Komitmen Organisasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.665	3.234		8.554	.000
Komitmen Organisasi	.557	.109	.539	5.086	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Berdasarkan Tabel IV.13, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini:

$$Y = 27.665 + 0.557X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi ini memiliki arti:

1. Persamaan tersebut memiliki konstanta sebesar 27.665, dengan demikian jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 27.665.

2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.557. Artinya, jika nilai variabel komitmen organisasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.557. Koefisien variabel X2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Pada Tabel IV.13, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.086. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.999 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.086 > 1.999$, serta nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4.2.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari Tabel IV.14, nilai R² sebesar 0,291 atau (29,10%). Hal ini menunjukkan bahwa 29,10% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 70,90% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

Tabel IV.14
Hasil Analisis Determinasi Komitmen Organisasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.280	4.262

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi
Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

4.2.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat Tabel IV.15:

Tabel IV.15
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.219	3.289		5.844	.000
	Motivasi Kerja	.298	.062	.470	4.813	.000
	Komitmen Organisasi	.383	.101	.371	3.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Berdasarkan Tabel IV. 15 persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketigaseperti berikut ini

$$Y = 19.219 + 0.298X_1 + 0.383X_2$$

1. Konstanta pada model regresi persamaan tersebut sebesar 19.219, hal ini berarti tanpa adanya variabel independen, kinerja karyawan sudah mencapai 19.219.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.298 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.298 dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.383 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.383 dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.813. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-2-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.999 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada Tabel IV.15 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3.795, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.1 Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Rumus hipotesis H3 sebagai berikut:

Hipotesis 3

H_0 : Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

H_a : Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel IV.16 berikut ini

Tabel IV.16
Hasil Uji F Variabel Independen Motivasi kerja, Komitmen
Organisasi, Terhadap Variabel Dependen kinerja karyawan
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	781.150	2	390.575	29.067	.000 ^a
	Residual	833.096	62	13.437		
	Total	1614.246	64			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
c. Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Pada Tabel IV.16, F_{hitung} yang diperoleh sebesar 29.067. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $65-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.15, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak atau variabel bebas motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan

4.2.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.17
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.467	3.666

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: Perhitungan SPSS 18, 2016

Dari Tabel IV.17 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.484 atau 48.4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 48.4% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 51.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.5.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linearsederhana dan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel IV.18 berikut

Tabel IV.18
Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan
Hasil Analisis Regresi Linear

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R^2
Analisis Regresi Linear Sederhana	Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan(parsial)	H_0 ditolak	$Y=26.55 + 0.382X_1$	0,364
	Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (parsial)	H_0 ditolak	$Y=27.665 +0.557X_2$	0,291
Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	H_0 ditolak	$Y=19.219+0,298X_1+0.383X_2$	0,484

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel IV.18, H_0 pada hipotesis pertama (H_1)ditolak. Maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan kunci dalam kinerja setiap karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Hal ini dapat dilihat pada analisis deskriptif motivasi kerja yang diukur melalui 5 dimensi, yaitu fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, aktualisasi diri. Sebagian besar responden sudah merasa setuju bahwa motivasi kerja di dalam diri mereka sudah tinggi, namun terdapat beberapa responden yang berpendapat biasa saja atau masih ragu-ragu terhadap motivasi yang mereka miliki.

Motivasi kerja yang rendah menurut jawaban responden ditunjukkan dengan masih kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya serta untuk karyawan yang telah mencapai target. Selanjutnya adalah hubungan antara rekan kerjasama karyawan harus memiliki hubungan yang baik dalam melakukan pekerjaan hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya rasa kebersamaan antara karyawan dan hubungan antara karyawan dan atasan. Selain itu, karyawan kurang bisa mengaktualisasikan diri mereka hal ini dapat membuat motivasi kerja dan semangat dalam kerja karyawan menjadi tidak maksimal, dan tak lupa rasa aman juga perlu dirasakan oleh karyawan. Hal ini tentu saja dapat menurunkan kinerja dari karyawan. Hasil uji t pada variabel ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4.813 dengan signifikansi 0.000.

Pada penelitian ini motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,40%. Menunjukkan bahwa 36,40% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja sedangkan sisanya 63,60% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arief Sehfudin (2011) memiliki kontribusi sebesar 26,50%, dapat diartikan 26,50% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Okto Abrivianto (2014) memiliki kontribusi sebesar 21,80%, dapat diartikan 21,80% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_0 pada hipotesis kedua (H_2) ditolak. Maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Dari hasil jawaban responden pada tabel analisis deskriptif komitmen organisasi didominasi oleh jawaban setuju sebesar 46,8%. Sebagian karyawan merasa komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan masih belum efektif, hal ini dapat dilihat dari jawaban karyawan sebesar 46,8%. komitmen organisasi yang belum efektif ini disebabkan sebagian karyawan belum mempunyai keinginan yang besar dalam berkontribusi dan kurang yakin terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan. Selanjutnya karyawan belum menyukai pekerjaan dan belum mempunyai loyalitas sebagai pekerja di perusahaan,

sehinggamenyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut. Hasil uji t pada variabel ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3.795 dengan signifikansi 0.000.

Pada penelitian ini komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,10%. Menunjukkan bahwa 29,10% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi sedangkan sisanya 70,90% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Triana Fitriastuti (2013) yang memiliki kontribusi sebesar 40,0%, dapat diartikan bahwa 40,0% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Enggar D, Bambang dan Gunawan (2015) yang memiliki kontribusi sebesar 30,0%, dapat diartikan bahwa 30,0% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan.

Pada Tabel IV.15, terlihat model persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga adalah $Y' = Y = 19.219 + 0,298X_1 + 0.383X_2$. Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dengan $F_{hitung} (29.067) > F_{tabel} (3.15)$ dengan signifikansi 0.000. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur.

Pada penelitian motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,40%. Artinya 48,40% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 51,60% dijelaskan oleh variabel lain.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Okto A, Bambang S, dan Hamidah (2014) memiliki kontribusi sebesar 53,90%, dapat diartikan sebesar 53,90% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Enggar D, Bambang S, dan Gunawan Eko (2015) memiliki kontribusi sebesar 63,5%, dapat diartikan sebesar 63,5% kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Pekerja Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur)”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur adalah :
 - a. Motivasi kerja pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 39,8% yang masih kurang dari bobot skoring 60%, atau $39,80\% < 60\%$. Rendahnya motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kurangnya aktualisasi diri. Hal ini disebabkan karyawan yang cenderung belum sungguh -sungguh dalam bekerja dan masih belum bisa bekerja untuk membantu rekan tanpa pamrih
 - b. Komitmen organisasi pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 46,80%, yang masih kurang dari bobot skoring 60%, atau $46,80 < 60\%$. Rendahnya

komitmen organisasi di pengaruhi oleh komitmen normatif. Hal ini disebabkan masih ada karyawan yang beranggapan bahwa pekerjaan mereka bukanlah kewajiban moral bagi mereka dan mereka kurang bersikap loyal terhadap perusahaan.

- c. Kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 50,3% < 60% bobot skoring. Rendahnya kinerja karyawan di pengaruhi oleh keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga kebiasaan dari karyawan untuk menunda- nunda waktu pekerjaan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Kontribusi yang diberikan motivasi kerja adalah sebesar 36,40%. Artinya apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Kontribusi yang diberikan komitmen organisasi adalah sebesar 29,10% Artinya apabila komitmen organisasi dimiliki oleh para pekerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.,
4. Motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Kontribusi yang

diberikan motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan adalah sebesar 48,40%. Artinya jika motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan pada Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur akan meningkat sebesar 48,40%.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: lingkungan kerja, pelatihan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan fasilitas.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda atau dengan variabel yang berbeda namun objek penelitian yang sama.
3. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel kinerja karyawan untuk lebih banyak mencari sumber referensi dan buku yang membahas tentang variabel tersebut.

5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur:

1. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan ketepatan waktu karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Instansi sebaiknya memberikan teguran yang baik atau sanksi agar karyawan bisa bekerja secara tepat waktu tanpa menunda pekerja atau instansi memberikan hadiah atau penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi baik terhadap ketepatan waktu. Adapun rendahnya kinerja juga disebabkan oleh kurangnya kerja sama antara karyawan yang cenderung kurang bekerja sama dalam bekerja. Instansi sebaiknya membuat semacam acara-acara perkumpulan sesama karyawan yang dapat membuat karyawan menjadi lebih akrab sehingga mempengaruhi kerja sama dan sinergitas antara karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian penyebab rendahnya motivasi kerja disebabkan aktualisasi diri karyawan yang masih kurang. Karyawan masih belum bisa bekerja secara sungguh-sungguh dan bekerja secara pamrih. Instansi diharapkan dapat menumbuhkan sikap kesadaran kepada karyawan dengan memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh serta bekerja secara ikhlas, Selanjutnya instansi juga harus memperhatikan penghargaan yang diberikan perusahaan. Hal ini dikarenakan pemberian penghargaan berupa bonus atau tambahan gaji agar dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi para karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian penyebab rendahnya komitmen organisasi adalah kurangnya komitmen normatif yang dimiliki karyawan yang belum menganggap pekerjaan sebagai kewajiban moral dan belum

bersikap loyal terhadap perusahaan. Hal ini dapat di atasi dengan memberikan nilai nilai positif kepada karyawan tentang perusahaan, menumbuhkan rasa cinta karyawn terhadap instansi dan membantu menciptakan suasana yang dapat membuat karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Adapun peran dari atasan sangat diperlukan untuk membentuk nilai nilai yang ada di perusahaan dan membimbing para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2015 *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ekonomi, Manajemen, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Algifari. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE, 2015
- Agusta, Leonardo dan Madiono Eddy. "pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surayabaya". *Jurnal AGORA, Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra*, 2013, vol 1, No.3.
- Algifari. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Analisa Lucky Wulan. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang*, 2009.
- Anggriani Amira Dwiki , Hamid Djamhur, Iqbal Mohammad. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Nusantara Medika Utama Mojokerto)." *Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya, Jawa Timur*, 2014, Vol.14, No.1.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Fitriastuti Triana. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen organisasional dan Organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan". *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2013 Vol 4, No. 2.

- Lubis Khairul Akhir. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 2012, 19, hal 153 - 160
- Mahennoko Anandhika Angga. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 2103
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Margareth Helga. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Divisi *Network Management* PT.indosat, Tbk).*Jurnal*, Univesitas Bakrie, Jakarta, 2012.
- Mulyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: rajawali pers, 2009.
- Mulyatiningsih Endang. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Nitasar Rizka Afrisalia. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus". *Jurnal Manajemen dan bisnis*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Putra Okto Abrivianto , Swasto Bambang, Utami Hamidah Nayati. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang

- Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya, Jawa Timur, 2014, Vol.7, No.2.
- Priyatno. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta, Mediakom, 2011.
- Robbins Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sehfudin Arif . “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang).” *Jurnal*, Universitas Negeri Diponegoro, Semarang, 2011.
- Slamet Riyadi, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.” *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Universitas UNTAG 45, Jakarta, 2011 Vol 13, No.1.
- Soekidjan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2012.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : penerbit Andi, 2015.
- Tobing Diana Sulianti K. L. “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Jember, Jawa Timur, 2009 Vol 11, No. 1.
- Umar Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Raja Grafindo, 2013.

Yusuf Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*.

Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

LAMPIRAN

Kuisisioner Data Penelitian

Yang terhormat,

Bapak/Ibu/Saudara

Di Suku Dinas Kebersihan Kecamatan Cipayung Jakarta Timur

Dengan hormat, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi angket terlampir.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, yaitu data penelitian sebagai persyaratan menyelesaikan sarjana yang sedang kami tempuh. Oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat besar manfaatnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Angket ini tidak ada hubungannya dengan status, dan kedudukan. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan kami jaga kerahasiaannya. Untuk itu kami mohon jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan yang dihadapi saat ini.

Sebelumnya kami mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Jakarta, 20 Juni 2016
Peneliti

Ahmad Fadila

Data Diri Responden

Isilah dan atau berilah tanda Check List (v) pada kolom yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

- | | | | | |
|------------------|---------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : Perempuan | <input type="checkbox"/> | Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia | : 20-29 Tahun | <input type="checkbox"/> | 30-39 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| | 40-49 Tahun | <input type="checkbox"/> | 50-59 Tahun | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pendidikan | : SMA | <input type="checkbox"/> | | |
| | Diploma | <input type="checkbox"/> | | |
| | Sarjana | <input type="checkbox"/> | | |
| | Lainnya | <input type="checkbox"/> | | |
| 4. Masa kerja | : 1-5 Tahun | <input type="checkbox"/> | | |
| | 5-10 Tahun | <input type="checkbox"/> | | |
| | >10 Tahun | <input type="checkbox"/> | | |

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon untuk memberi tanggapan atas pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Kuesioner ini terdiri dari 31 butir pernyataan, masing-masing pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban sebagai berikut:

NILAI	1	2	3	4	5
ARTI	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Biasa Saja	Setuju	Sangat Setuju

Berilah tanda ceklis (v) pada jawaban pernyataan yang dianggap paling sesuai menurut keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

KINERJA KARYAWAN

No .	PERNYATAAN	Penilaian Responden				
		STS	TS	BS	S	SS
1	Saya mengerjakan tugas sesuai target yang telah di tetapkan					
2	Saya mengerjakan tugas melebihi target yang di tetapkan					
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik					
4	Saya melakukan tugas melebihi batas ukuran standar pekerjaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunda waktu					
7	Saya mempunyai cara sendiri dalam bekerja dengan baik					
8	Saya mempunyai cara bekerja yang lebih efisien					
9	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					
10	Saya bersinergi dengan karyawan lain saat melakukan tugas					
11	Saya mengerjakan tugas dengan cara bekerja sama					

MOTIVASI KERJA

No.	PERNYATAAN	Penilaian Responden				
		STS	TS	BS	S	SS
12	Saya mempunyai keinginan untuk makan dan minum yang enak dan sehat					
13	Saya menginginkan penghasilan yang cukup					
14	Saya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat					
15	Saya memprioritaskan keselamatan dalam bekerja					
16	Saya mendapatkan pekerjaan yang cukup aman					
17	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja					
18	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan saya					
19	Rekan kerja saya selalu membantu dalam bekerja					
20	Saya mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan					
21	Saya mendapatkan bonus dalam pekerjaan					
22	Saya melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh					
23	Saya membantu rekan dalam bekerja tanpa meminta imbalan					

KOMITMEN ORGANISASI

No.	PERNYATAAN	Penilaian Responden				
		STS	TS	BS	S	SS
24	Saya menganggap perusahaan ini sudah seperti keluarga					
25	Saya ingin berkontribusi lebih besar kepada perusahaan ini					
26	Saya yakin terhadap nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini					
27	Saya beranggapan bahwa menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar					
28	Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan menjadi karyawan di perusahaan ini					
29	Saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini					
30	Saya tetap bekerja di perusahaan ini sebagai kewajiban moral					
31	Saya setia kepada perusahaan ini tanpa perlu diragukan lagi					

Uji Validitas

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0.355	0.565	Valid
2	0.355	0.503	Valid
3	0.355	0.508	Valid
4	0.355	0.561	Valid
5	0.355	0.469	Valid
6	0.355	0.589	Valid
7	0.355	0.587	Valid
8	0.355	0.514	Valid
9	0.355	0.594	Valid
10	0.355	0.575	Valid
11	0.355	0.722	Valid
Motivasi Kerja (X1)			
12	0.355	0.779	Valid
13	0.355	0.833	Valid
14	0.355	0.738	Valid
15	0.355	0.783	Valid
16	0.355	0.820	Valid
17	0.355	0.866	Valid
18	0.355	0.872	Valid
19	0.355	0.626	Valid
20	0.355	0.740	Valid
21	0.355	0.746	Valid
22	0.355	0.870	Valid
23	0.355	0.774	Valid
Komitmen Organisasi (X2)			
24	0.355	0.626	Valid
25	0.355	0.664	Valid
26	0.355	0.750	Valid
27	0.355	0.813	Valid
28	0.355	0.802	Valid
29	0.355	0.837	Valid
30	0.355	0.808	Valid
31	0.355	0.736	Valid

Lampiran 3

Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	11

Hasil Uji Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	12

Hasil Uji Komitmen Organisasi(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Lampiran 4

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Kuantitas											
1	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	0.0	26	40.0	23	16.9	11	35.4	5	7.7
2	Saya mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan	3	4.6	34	52.3	16	16.9	11	24.6	1	1.5
	Jumlah rata - rata Dimensi Kuantitas		2.3		46.2		16.9		30.0		4.6
Dimensi Kualitas											
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik	0	0.0	29	44.6	24	15.4	11	36.9	2	3.1
4	Saya melakukan tugas melebihi batas ukuran standar pekerjaan	3	4.6	28	43.1	16	23.1	11	24.6	3	4.6
	Jumlah rata - rata Dimensi Kualitas		2.3		43.8		19.2		30.8		3.8
Dimensi Ketepatan Waktu											
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	1.5	35	53.8	15	16.9	11	23.1	3	4.6
6	Saya menyelesaikan tugas tanpa menunda waktu	1	1.5	36	55.4	18	15.4	10	27.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi ketepatan Waktu		1.5		54.6		16.2		25.4		2.3
Dimensi Kreativitas											
7	Saya mempunyai cara sendiri dalam bekerja dengan baik	1	1.5	33	50.8	21	15.4	10	32.3	0	0.0
8	Saya mempunyai cara bekerja dengan lebih efisien	1	1.5	37	56.9	13	21.5	14	20.0	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Kreativitas		1.5		53.8		18.5		26.2		0.0

Dimensi Kerjasama											
9	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0.0	30	46.2	21	21.5	14	32.3	0	0.0
10	Saya bersinergidengan karyawan lain saat melakukan tugas	0	0.0	41	63.1	16	12.3	8	24.6	0	0.0
11	Saya melakukan tugas dengan cara bekerjasama	1	1.5	32	49.2	10	33.8	22	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Kerjasama		0.5		52.8		22.6		24.1		0.0
	Total Rata - rata Variabel Kinerja Karyawan		1.6		50.3		18.7		27.3		2.2

Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Fisiologis											
12	Saya mempunyai keinginan untuk makan dan minum yang enak dan sehat	2	3.1	19	29.2	26	40.0	18	27.7	0	0.0
13	Saya menginginkan penghasilan yang cukup	2	3.1	23	35.4	24	36.9	16	24.6	0	0.0
14	Saya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat	2	3.1	24	36.9	21	32.3	18	27.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Fisiologis		3.1		33.8		36.4		26.7		0.0
Dimensi Rasa Aman											
15	Saya memprioritaskan keselamatan dalam bekerja	4	6.2	25	38.5	18	27.7	18	27.7	0	0.0
16	Saya mendapatkan pekerjaan yang cukup aman	3	4.6	21	32.3	23	35.4	18	27.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Rasa Aman		5.4		35.4		31.5		27.7		0.0
Dimensi Hubungan Sosial											
17	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja	5	7.7	31	47.7	17	26.2	12	18.5	0	0.0
18	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	5	7.7	28	43.1	21	32.3	11	16.9	0	0.0

19	Rekan kerja saya selalu membantu dalam bekerja	1	1.5	20	30.8	35	53.8	9	13.8	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Hubungan Sosial		5.6		40.5		37.4		16.4		0.0
Dimensi Penghargaan											
20	Saya mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan	5	7.7	26	40.0	19	29.2	15	23.1	0	0.0
21	Saya mendapatkan bonus dalam pekerjaan	2	3.1	28	43.1	19	29.2	16	24.6	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Penghargaan		5.4		41.5		29.2		23.8		0.0
Dimensi Aktualisasi Diri											
22	Saya melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh	3	4.6	37	56.9	15	23.1	10	15.4	0	0.0
23	Saya membantu rekan dalam bekerja tanpa meminta imbalan	4	6.2	25	38.5	26	40.0	10	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Aktualisasi Diri		5.4		47.7		31.5		15.4		0.0
	Total Rata - rata Variabel Motivasi Kerja		5.0		39.8		33.2		22.0		0.0

Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	STS		TS		BS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Komitmen Afektif											
12	Saya menganggap perusahaan ini sudah seperti keluarga	5	7.7	34	52.3	19	29.2	7	10.8	0	0
13	Saya ingin berkontribusi lebih besar kepada perusahaan ini	8	12.3	29	44.6	21	32.3	7	10.8	0	0
14	Saya yakin terhadap nilai - nilai yang dimiliki oleh perusahaan ini	6	9.2	25	38.5	27	41.5	7	10.8	0	0
	Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Afektif		9.7		45.1		34.4		10.8		0
Komitmen Berkelanjutan											
17	Saya beranggapan bahwa menjadi karyawan perusahaan ini adalah keputusan yang benar	6	9.2	26	40.0	23	35.4	10	15.4	0	0.0
18	Saya dapat memenuhi kebutuhan dengan menjadi	4	6.2	28	43.1	24	36.9	9	13.8	0	0.0

	karyawan di perusahaan ini										
19	Saya akan rugi jika meninggalkan perusahaan ini	4	6.2	31	47.7	20	30.8	10	15.4	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Berkelanjutan		7.2		43.6		34.4		14.9		0.0
Komitmen Normatif											
22	Saya tetap bekerja di perusahaan ini sebagai kewajiban moral	3	4.6	29	44.6	20	30.8	13	20.0	0	0.0
23	Saya setia kepada perusahaan ini tanpa perlu diragukan lagi	5	7.7	38	58.5	17	26.2	5	7.7	0	0.0
	Jumlah rata - rata Dimensi Komitmen Nomatif		6.2		51.5		28.5		13.8		0.0
	Total Rata - rata Variabel Komitmen Organisasi		7.7		46.8		32.4		13.2		0.0

Lampiran 5

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60792549
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.047
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1132.889	26	43.573	3.440	.000
		Linearity	587.628	1	587.628	46.389	.000
		Deviation from Linearity	545.261	25	21.810	1.722	.064
	Within Groups		481.357	38	12.667		
Total			1614.246	64			

Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	929.429	20	46.471	2.986	.001
		Linearity	469.821	1	469.821	30.186	.000
		Deviation from Linearity	459.608	19	24.190	1.554	.114
	Within Groups		684.817	44	15.564		
Total			1614.246	64			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.872	1.147
	Komitmen Organisasi	.872	1.147

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.031	-.008
		Sig. (2-tailed)	.	.804	.951
		N	65	65	65
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.031	1.000	.311*
		Sig. (2-tailed)	.804	.	.012
		N	65	65	65
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	-.008	.311*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.951	.012	.
		N	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Analisis Regresi Linear Sederhana

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.555	2.930		9.063	.000
	Motivasi Kerja	.382	.064	.603	6.005	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.354	4.037

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.665	3.234		8.554	.000
	Komitmen Organisasi	.557	.109	.539	5.086	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Analisis Determinasi Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.280	4.262

LAMPIRAN 7**TABULASI DATA PENELITIAN**

Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)
42	48	36
44	52	31
53	60	29
46	52	29
41	50	30
42	49	33
42	45	27
41	41	33
40	45	26
53	60	29
44	36	35
40	42	27
40	32	18
36	44	19
45	48	26
52	53	31
45	45	33
54	59	31
40	37	29
43	46	26
45	46	33
40	35	20
41	43	26
39	33	23
53	58	31
38	34	17
40	37	24
33	30	26
47	36	36
41	48	34
41	52	28
44	46	30
46	47	30
44	49	36

42	48	35
50	54	34
48	48	32
45	49	35
49	58	33
40	48	25
39	39	27
43	50	28
34	50	22
41	47	28
49	43	31
43	47	35
49	60	33
41	39	28
41	44	21
34	32	16
35	45	27
49	48	32
53	53	32
47	38	33
45	59	32
40	39	29
47	44	28
46	40	33
53	47	33
47	47	24
46	35	35
52	58	30
43	33	30
44	40	35
43	31	27

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti memiliki nama lengkap Ahmad Fadila Peneliti terlahir sebagai anak kedua dari pasangan Zainal abidin dan Ai Holisoh pada 27 November 1991. Peneliti yang berkewarganegaraan Indonesia dan beragama Islam ini tinggal bersama orang tua di Komplek Pemda DKI, Jakarta Timur. Peneliti menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 06 Pagi Pondok Kelapa pada tahun 2004 dan melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 255 Jakarta Timur. Setelah menamatkan pendidikan selama tiga tahun, pada tahun 2007 peneliti melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 91 Jakarta Timur dan lulus pada tahun 2010. Memasuki jenjang perguruan tinggi, peneliti menduduki bangku perkuliahan di Universitas Negeri Jakarta pada jurusan manajemen mulai tahun 2012 dan mendapat gelar sarjana Ekonomi pada tahun 2017, dengan memilih konsentrasi manajemen sumber daya manusia.