

# SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA**

**CV. RIAU JAYA ABADI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada  
Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



Disusun oleh:

**IBRAHIM**

**165210410**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI dan BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK****PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA  
CV.RIAU JAYA ABADI PEKANBARU****OLEH :****IBRAHIM****165210410**

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan dari pihak lain untuk menyelesaikan tugas kepada mereka melainkan hal tersebut didorong oleh keinginan dari diri sendiri. Motivasi juga mempengaruhi rasa komitmen seseorang terhadap perusahaan atau tempatnya bekerja karena komitmen tersebut bisa mendorong seorang individu untuk lebih bertanggung jawab. Didalam penelitian ini yang dilakukan dengan maksud untuk mengetahui besaran pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Manfaat dari pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan bahan pertimbangan terhadap kemajuan perusahaan dengan tujuan untuk membangun komitmen karyawan yang bekerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan tujuan adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Penelitian ini bersifat sensus dikarenakan populasi dalam penelitian berjumlah 35 orang atau kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data melalui media kuesioner dalam bentuk skala likert yang dilengkapi dengan observasi.

Hasil dari pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan kuat antara variabel motivasi kerja terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi pekanbaru. Hasil tersebut didapatkan melalui pengolahan data dengan menggunakan analisis statistik yaitu regresi linier sederhana dan koefisien korelasi yang menunjukkan adanya pengaruh yang sangat positif antara motivasi kerja dan komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** Motivasi, Organisasi dan Komitmen Karyawan

**ABSTRACT****INFLUENCE OF MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS  
IN CV. RIAU JAYA ABADI PEKANBARU****BY:****IBRAHIM****165210410**

Motivation is an encouragement to employees to be able to work harder and more honestly without any element of coercion from other parties to complete tasks for them, but it is driven by the desire of oneself. Motivation also affects a person's sense of commitment to the company or his place of work because this commitment can encourage an individual to be more responsible. In this study, which was conducted with the intention of knowing the magnitude of the influence given by work motivation on organizational commitment to employees. The benefits of this research are expected to provide input and consideration for the progress of the company with the aim of building commitment to working employees.

The research method used in this research is descriptive qualitative with the aim of knowing the effect of work motivation on employee organizational commitment at CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru Company. This study is a census because the population in the study amounted to 35 people or less than 100 people. Data collection techniques through questionnaires in the form of a Likert scale equipped with observations.

The results of this study that there is a significant and strong influence between work motivation variables on organizational commitment variables in company employees CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. These results were obtained through data processing using statistical analysis, namely simple linear regression and correlation coefficients which showed a very positive influence between work motivation and organizational commitment.

**Keywords :** Motivation, Organization and Employee Commitment

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Segala puji dan syukur penulis mengucapkan atas kehadiran Allah Subhanahuwata'ala dengan segala rahmat serta karunia-nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana S1 (Strata-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, serta berguna untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan penulis menganalisa dan mengekspresikan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Universitas Islam Riau.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungandukungan berupa bimbingan, bantuan, pengarahan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,AK.,CA selaku Dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM Sekretaris Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE.MM selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Bapak Ramzi Durin, SH.,MH selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
7. Bapak Erfan Effendi, SE, Ak, MMT, CA selaku Pembina Mapala Satwa Sahara yang telah memberikan arahan, dukungan dan bimbingan serta pengalamannya selama penulis menjabat sebagai ketua Organisasi.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan dalam proses administrasi kepada penulis.
10. Ayah Supirman dan Ibu Yatini sebagai orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan serta tidak pernah lelah bekerja demi anaknya agar bisa menjadi manusia yang berguna bagi keluarga, agama, masyarakat, dan Negara.
11. Kepada keluarga besar Mapala Satwa Sahara terimakasih telah menjadikan saya bagian dari kalian, dan telah memberikan kesempatan kepada saya untuk memimpin organisasi ini, menjadikan pengalaman berarti bagi penulis baik dalam segi ilmu dan pengalaman. Semoga ilmu yang di dapat bisa bermanfaat.

12. Kepada angkatan Aquifer yang telah memberi saya dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini semoga rasa ke keluargaan kita tetap abadi hingga maut menjemput.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman satu konsentrasi MSDM yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi masing-masing.
14. Terima Kasih kepada Maulia Patmadevi yang telah memberikan semangatnya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam materi maupun sistematika pembahasannya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun serta berkaitan dengan skripsi ini penulis terima dengan sepenuh hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada pembacanya.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Pekanbaru, 3 Juni 2021

IBRAHIM

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	
KATA PENGANTAR .....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	
1.2. Rumusan Masalah.....	
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	
2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	
2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	
2.3 Jenis Jenis Motivasi Kerja .....	
2.4 Manfaat Motivasi Kerja.....	
2.5 Prinsip Motivasi Kerja.....	
2.6 Teori Motivasi Kerja.....	
2.7 Komitmen Organisasi .....	
2.8 Aspek aspek Komitmen Organisasi.....	
2.9 Faktor faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	
2.10 Penelitian Terdahulu .....	
2.11 Kerangka Pemikiran.....	
2.12 Hipotesis .....	
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1. Lokasi Penelitian.....	
3.2. Operasional Variabel .....	
3.3. Populasi dan Sampel .....	
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	
3.6. Metode Analisis Data.....	
3.7. Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen .....	
3.8. Metode analisis Pengolahan Data .....	

3.9. Sistematika Penulisan .....	
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	
4.1. Sejarah Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi .....	
4.2. Lokasi Perusahaan .....	
4.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	
5.2 Uji Reabilitas.....	
5.3 Analisis Deskriptif Pengaruh Motivasi .....	
5.4 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi .....	
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	
6.1. Kesimpulan .....	
6.2. Saran .....	
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan CV. Riau Jaya Abadi.....	
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan CV.Riau Jaya Abadi Tahun 2017-2019.....	
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	
Tabel 3.1 Operasional Variabel Peran Motivasi dan Komitmen Organisasi .....	
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Umur CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru .....	
Tabel 5.2 Identitas Responen Berdasarkan Jenis Kelamin Pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.....	
Tabel 5.3 Identitas Responen Berdasarkan Pendidikan Pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.....	
Tabel 5.4 Uji Validitas .....	
Tabel 5.5 Uji Reabilitas.....	
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Tantangan Dalam Pekerjaan.....	
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Mencari Posisi Dalam Kelompok.....	
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Memperluas Kekuasaan .....	
.....	
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan .....	
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Baik Dengan Organisasi .....	
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kerja Sama Yang Baik` .....	
Tabel 5.13 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Motivasi Pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru .....	
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Kebanggaan Pada Organisasi .....	
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Kepedulian Terhadap Organisasi .....	
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Memiliki Organisasi .....	

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Segala Tugas .....	
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Tujuan dan Nilai-Nilai Organisasi.....	
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Mengutamakan Kepentingan Organisasi....	
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Kerugian Keluar Dari Organisasi .....	
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Sudah Nyaman.....	
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Sudah Nyaman.....	
Tabel 5.23 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi Pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru .....	



### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma penelitian hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi .....

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen

organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Disamping komitmen organisasional, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dimana apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka hal tersebut akan menjadi hambatan dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, maka ada banyak faktor yang harus diperhatikan dan faktor-faktor tersebut adalah sesuatu yang memang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya dan mampu bekerja secara system sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan.

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat disebabkan oleh peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus mampu untuk menyesuaikan dengan kemajuan teknologi untuk menghadapi persaingan dunia usaha.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih jujur tanpa adanya unsur paksaan pihak lain untuk menyelesaikan tugas

kepada mereka. Dalam pemberian motivasi, pada umumnya perusahaan/instansi mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi agar lebih giat dan lebih semangat, serta bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Peningkatan motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan di dalam suatu organisasi. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia sangat penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan para karyawan yang merupakan asset perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini motivasi yang kuat dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gajinya, pemberian bonus/penghargaan dan kesempatan. Untuk memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang mendasar (*concius needs*), kebutuhan materi dan kebutuhan non materi, maupun kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani.

Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang konsultan dan pengawasan yang beralamatkan di kota Pekanbaru sebagai kantor pusat dan Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun wilayah kerja perusahaan CV. Riau Jaya Abadi sendiri berada pada beberapa Kabupaten-kabupaten yang berada di Provinsi Riau Kabupaten-kabupaten yang menjadi wilayah kerja tersebut diantaranya : Kabupaten Rokan hilir, Kampar, dan Siak. Berikut merupakan data jumlah karyawan pada Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi sesuai dengan divisi atau bagian kerja pada masing-masing karyawan. Dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru**

NO	BAGIAN	KEAHLIAN	JUMLAH
1.	TENAGA AHLI	Perencanaan	4
		Pengawasan	1
		<i>Surveyor</i>	1
		Komputer	1
		<i>Quality Control</i>	1
2.	TENAGA TEKNIS	Perencanaan	2
		Pengawasan	5
		<i>Drafter</i>	4

		<i>Surveyor</i>	2
		Mekanik	2
3.	TENAGA NON TEKNIS	Akuntansi	2
		Administrasi	2
		Komputer	2
		<i>Driver</i>	2
		<i>Office Boy</i>	4
Jumlah			35

Sumber: CV. Riau Jaya Abadi, 2020

Sebagaimana yang tertera Pada tabel 1.1 diatas maka dapat diketahui informasi mengenai data karyawan di perusahaan CV.Riau Jaya Abadi terdapat tiga divisi atau bagian tugas terhadap masing-masing karyawan yang ada maka setiap karyawan dimasukkan akan bertanggung jawab sesuai dengan divisi atau bagian tugas tersebut. Sebagaimana yang tertera pada tabel diatas divisi atau bagian tugas tersebut diantaranya yaitu : tenaga ahli, tenaga teknis, tenaga non teknis. Jika dijabarkan lebih jelas susunan jumlah karyawan dalam satu unit tenaga ahli memiliki 8 karyawan, tenaga teknis memiliki 14 karyawan dan tenaga non teknis memiliki 8 karyawan.

Terdapat beberapa masalah yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah kepuasan kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya : komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah kurangnya rasa ikut memiliki (sense of belonging) karyawan terhadap organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh manajer CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Masalah lain yang muncul dalam perusahaan yaitu berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai di CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru masih terbilang rendah, hal tersebut terlihat dari tidak adanya absensi dan punishment untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang konsultan dan kepengawasan terhadap pekerjaan fisik pembangunan seharusnya penting adanya tindak penegasan terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru tujuan dari tindakan tersebut adalah untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan namun tidak adanya penerapan aturan yang cukup tegas sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun.

Setiap jabatan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang saling mendukung dalam menjalankan operasional perusahaan CV.Riau Jaya Abadi maka diperlukan adanya motivasi terhadap karyawan agar mampu bekerja secara efektif. Di antara motivasi yang bisa diterapkan adalah pelatihan kepada setiap karyawan yang

sesuai dengan bidang pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kinerja karyawan serta memberi bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja baik dalam menjalanka tugas atau pekerjaan. Sejauh ini Perusahaan CV.Riau Jaya Abadi telah menerapkan sistem penilaian terhadap kinerja karyawan-karyawan yang ada yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.2**

**Kinerja Karyawan CV.Riau Jaya Abadi Tahun 2017-2019**

Tahun	Nilai Kinerja	Jumlah	Presentase
2017	A	5	14 %
	B	10	28 %
	C	15	42 %
	D	5	14 %
2018	A	3	10 %
	B	9	30 %
	C	10	33 %
	D	8	26 %
2019	A	4	13 %
	B	10	33 %
	C	10	33 %
	D	6	20 %

Sumber: CV. Riau Jaya Abadi, 2020

Pada tabel 1.2 diatas maka dapat diketahui gambaran informasi mengenai data kinerja karyawan di perusahaan CV.Riau Jaya Abadi dari tahun 2017 s/d 2019. Sebagaimana yang tertera pada tabel tersebut maka dideskripsikan kinerja karyawan di perusahaan CV.Riau Jaya Abadi dapat di uraikan berdasarkan tahun masing-masing. berdasarkan penjabaran data pada tahun 2017 maka dapat diketahui bahwa terdapat 35 karyawan yang berkerja di CV. Riau Jaya Abadi dari penjabaran data kinerja karyawan diatas juga diketahui bahwa terdapat 5 orang karyawan yang mendapat nilai A dengan persentase adalah (14 %), pada karyawan yang mendapat nilai B maka terdapat sebanyak 10 orang jumlah karyawan dengan persentase (28%), selanjutnya pada karyawan yang memperoleh nilai C maka terdapat sebanyak 15 orang jumlah karyawan dengan persentase (42%) sedangkan pada karyawan yang memperoleh nilai D adalah sebanyak 5 orang dengan persentase (14%).

Selanjutnya pada tahun 2018 sebagaimana yang tertera pada tabel 1.2 diatas maka diketahui bahwa pada tahun 2018 terdapat 30 karyawan yang bekerja di CV. Riau Jaya Abadi dan berdasarkan data yang tertera pada tabel 1.2 dapat diuraikan bahwa terdapat 3 orang karyawan yang mendapat nilai A dengan persentase (10 %), pada penilaian karyawan yang mendapat nilai B adalah sebanyak 9 orang dengan persentase (30%) dan pada penilaian karyawan yang memperoleh nilai C adalah sebanyak 10 dengan persentase (33%) sedangkan pada penilaian karyawan yang memperoleh nilai D adalah sebanyak 8 dengan persentase (26%). Selanjutnya pada tahun terakhir yaitu tahun 2019 sebagaimana yang tertera pada tabel 1.2 maka dapat diketahui bahwa juga terdapat 30 karyawan yang bekerja di CV. Riau Jaya Abadi.

dimana deskripsi kinerja karyawan pada perusahaan CV.Riau Jaya Abadi dapat uraikan bahwa pada tahun 2019 terdapat 6 orang jumlah karyawan yang memperoleh nilai A dengan persentase (13 %), pada penilaian karyawan yang memperoleh nilai B adalah sebanyak 10 orang dengan persentase (33%) dan pada penilaian karyawan yang memperoleh nilai C maka terdapat 10 orang jumlah karyawan atau dengan persentase (33%) sedangkan untuk karyawan yang mendapatkan nilai D maka terdapat 4 orang jumlah karyawan dengan persentase (20 %).

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang mengacu pada beberapa reprenpsi baik penelitian terdahulu, jurnal, kondisi dan data pada perusaha yang dijadikan studi kasus serta mengingat pentingnya faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Riau Jaya Abadi, maka penulis tertarik mengajukan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang di jabarkan pada pembahasan sebelumnya maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada cv. Riau jaya abadi pekanbaru.?”

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berikut ini merupakan jabaran dari tujuan dan manfaat dari pada penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru”**.

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dijabarkan diatas maka peneliti menetapkan beberapa tujuan didalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang penilaian motivasi kerja dan komitmen organisasi dari karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap variabel komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penentilian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Penulis  
Untuk menambah pengalaman dan mengembangkan ilmu yang didapat saat kuliah.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya  
Untuk penelitian selanjutnya bagi mahasiswa terkait dengan peran motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### 3) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan bahan pertimbangan serta saran bagi kemajuan perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing masing bab terdiri dari sub bab dan sub sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

- **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

- **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori yang berupa pengertian dan defenisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature yang berhubungan dengan penelitian.

- **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sempel, sumber data dan beberapa hal yang di anggap penting dengan penelitian.

- **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, visi dan misi, struktur.

- **BAB V HASIL PENELITIAN**

Didalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasannya.

- **BAB VI PENUTUP**

Bab ini merupakan seluruh rangkaian dari penelitian yang di lakukan penulis saat ini yang memuat kesimpulan atas hasil penelitian serta saran-saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang untuk judul penelitian yang sama



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari setiap perusahaan atau setiap organisasi yang bisa anda temukan sehari-hari. Istilah manajemen sumber daya manusia di sisi lain merujuk pada departemen yang menaungi kerja sistem hubungan antar pekerja-pekerja di sebuah perusahaan, atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Triyana (Tazkiroh, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Maka Manajemen ini terdiri dari enam unsur diantaranya : *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Pada unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen yang mengatur unsur manusia oleh beberapa ahli menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Hasibuan (2011 : 89).

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sondang Siagian (Noerhayati E, 2011).

Menurut Bangun (2012), motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Menurut Hiejarahman didalam (Utomo, 2011) menyebutkan motivasi adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang sesuai dengan keinginan kita. Morrison didalam (suwardi, 2011) memberikan

pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapatdikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

Definisi lain menyebutkan motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi membuat seseorang akan memiliki semangat yang lebih untuk melakukan suatu pekerjaan menurut Winardi didalam (Yudha, 2014)

### 2.1.2 Teori Motivasi Kerja

a) Teori Kebutuhan menurut McClelland didalam (Nugroho, 2011) :

- *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan

b) Teori Kebutuhan menurut Abraham Maslow didalam (Nugroho, 2011) menyatakan teori motivasi yang dikenal dengan hierarki kebutuhan (hierarchy

of needs). hierarki kebutuhan manusia terhadap motivasi terdiri dari Lima Kebutuhan. Diantaranya adalah :

1. Fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya
2. Rasa aman : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial : meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan : meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

#### c) Teori Keadilan

Menurut Berry dan Houston (1993) mengatakan bahwa teori keadilan yang dikemukakan oleh J.Stacy Adam pada 1965 merupakan teori kognitif motivasi kerja. Teori keadilan menyatakan bahwa manusia mempunyai pikiran, perasaan, dan pandangan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Teori ini diciptakan secara khusus untuk memprediksi pengaruh imbalan terhadap perilaku manusia. Adam mengemukakan bahwa individu membuat perbandingan tertentu terhadap suatu pekerjaan. Perbandingan tersebut sangat

mempengaruhi imbalan serta menghasilkan perubahan motivasi dan perilaku.

Teori keadilan mempunyai empat dasar asumsi yaitu :

- Individu berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi keadilan.
- Apabila dirasakan ada kondisi ketidakadilan kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi individu untuk menguranginya atau menghilangkannya.
- Semakin besar persepsi ketidakadilannya semakin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu
- Individu akan mempersepsikan ketidakadilan yang tidak menyenangkan.

c) Teori *Humanistik*

Teori ini dipercaya bahwa hanya ada satu motivasi, yaitu motivasi yang hanya berasal dari masing-masing individu. Motivasi tersebut dimiliki oleh individu itu sepanjang waktu dan dimana pun ia berada yang penting lagi menurut teori ini adalah menghormati atau menghargai seseorang sebagai manusia yang mempunyai potensi dan keinginan untuk belajar.

d) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Menurut Alderfer dalam Mangkunegara (2009:98) menyatakan bahwa teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- *Existence needs* (kebutuhan eksistensi)

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, gaji, dan keamanan berkerja.

- *Relatedness needs* (kebutuhan keterhubungan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dilingkungan kerja.

- *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

### 2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wahjosumidjo didalam (Deria d, 2018) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antar sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsic, dan faktor yang dari luar disebut faktor ekstrinsik. Menurut siagian didalam (Deria d, 2018) menyebutkan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor baik bersifat internal maupun eksternal yang dimaksud bersifat internak antara lain adalah persepsi seseorang terhadap diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja serta prestasi kerja yang dihasilkan sedangkan faktor eksternal adalah jenis dan sifar pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja dan situasi tempat bekerja.

David McClelland didalam (Triayana, 2015) menyatakan terdapat 3 motivasi yang dimiliki setiap orang, diantaranya adalah :

1. Motivasi untuk berprestasi, merupakan daya penggerak yang lebih mengarahkan seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan

kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Motivasi untuk berkuasa, merupakan daya penggerak yang memotivasi untuk semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan demi mendapatkan suatu posisi, jabatan ataupun posisi terbaik.
3. Motivasi bersahabat, merupakan daya penggerak seseorang yang berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan demi untuk mendapatkan pengakuan dan diterima oleh orang lain dalam lingkungannya.

Helleriegel didalam (Saipul, 2019) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi.

Menurut Prabu didalam (Tazkrioh, 2019) faktor-faktor motivasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan : keinginan dan harapan yang terdapat didalam diri pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan

perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Teori lain yang sejalan dengan teori sebelumnya yaitu menurut Saydam dalam (Ayunigtyas, 2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors). Yang selanjutnya diuraikan sebagaimana dibawah ini :

1) Faktor internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya

oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan

Pribadi Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan,

pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

#### 2.1.4. Manfaat Motivasi Kerja

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti Perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam rangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga

dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan didalam (Ayunigtyas, 2014) menyebutkan tujuan dari pada motivasi karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- d) Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.

#### **2.1.5. Prinsip Motivasi**

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya Menurut Nursalam (2010), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu :

- a) Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

- b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

## 2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu

suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Steers dan Porter Komitmen Organisasi adalah suatu perilaku dimana seseorang mengatakan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan keinginan organisasi daerah, ia bekerja dan juga mengusahakan memelihara keanggotaan di dalam organisasi untuk melaksanakan target organisasi tersebut.

Mathins dan Jackson (2006; 122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen seorang pemerintah daerah, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Komitmen

organisasi juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat seorang tersebut bekerja. Komitmen yang tinggi menjadikan seseorang lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

### **2.1.1 Aspek aspek Komitmen Organisasi**

Berikut ini merupakan beberapa aspek komitmen yang terdapat pada suatu organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut :

#### a) Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap organisasi. Guna menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi/organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para

anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para anggota dengan organisasi. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan organisasi.

b) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

Juga anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

c) Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna ksesediaan seseorang untuk bisa melanggengkan hubungannya dengan organisasi kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

### 2.1.2 Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Robbins (2008 : 101) meyakini bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu :

a) Komitmen Afektif

Perasaan senang karyawan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan karyawan bertahan dalam organisasi.

b) Komitmen Berkelanjutan

Mempertimbangkan nilai ekonomi yang di rasakan sehingga mempunyai keinginan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi.

c) Komitmen Normative

Setiap individu memiliki komitmen yang berbeda tergantung dari masing-masing individu. Karyawan yang memiliki komitmen dasar afektif akan berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen dasar berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai keinginan sendiri menjadi anggota organisasi maka akan berusaha dengan kemampuannya untuk melaksanakan tujuan perusahaan. Karyawan yang terpaksa masuk dalam organisasi mereka akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga cenderung untuk melakukan usaha secara tidak maksimal. Sedangkan yang mempunyai komitmen normatif mereka cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi karena mereka mempunyai kewajiban dalam organisasinya.

### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans (2006 : 249) menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Variabel orang: meliputi usia, kedudukan dalam organisasi dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal.
- 2) Variabel organisasi: meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan penyelia.
- 3) Variabel non-organisasi: adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Menurut Sopiah (2008 : 163) komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Sopiah mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor personal: misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dan lain-lain.
- 2) Karakteristik pekerjaan: misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Karakteristik struktur: misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja: pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang yaitu berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu tergantung dari individunya masing-masing untuk menyikapinya seperti apa. Faktor yang berasal dari diri individu seperti usia, masa kerja, pendidikan dll, sedangkan faktor yang berasal dari luar individu seperti komunikasi antar individu, kerja sama dan lain-lain.
- 5)

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pijakan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian diantaranya :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

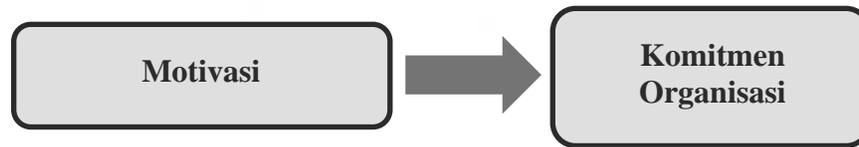
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tofan Hasan Maulana	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) kota bandung	1. Mengidentifikasi bentuk komitmen organisasi pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kota Bandung. 2. Mengetahui Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)	Metode deskriptif, Verifikatif serta Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
2	Tania dan Sutanto (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap	Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya.	Metode Kuantitatif, serta Analisis	Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

		komitmen organisasi karyawan PT. Dai Knife Surabaya		Regresi Linear Berganda	terhadap komitmen organisasional
3	Suwardi dan Utomo (2011)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati)	Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja pegawai pada lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati	Metode deskriptif, V serta Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi, kepuasan dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Muhammad Abdillah Syawal (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mega Jasa	Mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV. Mega Jasa	Metode Deskriptip dan Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan Hasil penelitian maka diketahui bahwa variabel motivasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

5	Winda Kusuma Wardhani (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.ABC Malang	Menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.ABC Malang	Metode explanator y research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta Analisis deskriptif dan analisis path	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasional.
---	------------------------------	---	---	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependent yaitu komitmen organisasi. Berdasarkan telaah pustaka serta penelitian terdahulu sebagaimana yang dijabarkan pada halaman sebelumnya. Maka berikut gambaran dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



**Gambar 2.1 Paradigma penelitian hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasi.**

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes, 2012). Hipotesis disebutkan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian hal tersebut karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian serta teori yang digunakan dalam penelitian. Maka berdasarkan beberapa hal tersebut, berikut ini merupakan hipotesis dari penelitian :

**“Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan CV. Riau jaya abadi pekanbaru”.**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat CV.Riau Jaya Abadi yang beralamat Jl. WR. Supratman No.4 Pekanbaru. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa CV.Riau Jaya Abadi merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang konsultan dan CV.Riau Jaya Abadi memberikan izin untuk melakukan penelitian.

#### 3.2 Operasional Variabel

Terdapat dua Operasional variabel dalam penelitian ini diantaranya : Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (X) serta Komitmen Organisasi sebagai variabel terikat (Y). Berikut merupakan deskripsi operasional variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Peran Motivasi dan Komitmen Organisasi**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Motivasi Kerja (X)	Motivasi Kerja merupakan Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik	1. Kebutuhan Akan Prestasi.	- Menyukai tantangan dalam pekerjaan.	Ordinal	X1
			- Prestasi kerja		X2
		2. Kebutuhan Akan Kekuasaan	- Mencari posisi dalam kelompok.		X3
			- Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan		X4
			- Penghargaan		X5

	sesuai dengan tujuan individu tersebut yang berasal dari dalam dirinya sendiri bukan atas dorongan pihak lain McClelland dan Veithzal Rival (2011)	3. Kebutuhan Akan Pertemanan	- Memiliki hubungan baik dengan organisasi  - Memiliki kerja sama yang baik		<b>X6</b>  <b>X7</b>
Komitmen Organisasi(Y)	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuan dari organisasi tersebut dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus sedangkan	1. Komitmen Efektif	- Kebanggaan pada organisasi	Ordinal	<b>Y1</b>
			Kepedulian terhadap nasib organisasi		<b>Y2</b>
			- Merasa memiliki organisasi		<b>Y3</b>
		2. Komitmen Berkelanjutan	- Menerimaan segala bentuk tugas		Y4
			- Menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi		Y5
			- Mengutamakan kepentingan organisasi		Y6
		3. Komitmen Normatif	- Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi		Y7
			- Merasa sudah nyaman - Pertimbangan		Y8
			- bertahan diorganisasi karena sulit mencari pekerjaan		Y9

	komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya Robbins dan Judge (alih bahasa Diana Angelica dkk., 2008:92)			
--	---	--	--	--

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya dari orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek tersebut (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini maka populasi yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru yaitu sebanyak 35 karyawan total dari keseluruhan karyawan yang ada.

## b) Sampel

Menurut Cohen (2007) semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 35 sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bias mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Pada CV.Riau Jaya Abadi yang berlokasi di Kota Pekanbaru sebanyak 35 karyawan.

Sensus adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Dari hasil pengamatan akan diperoleh karakteristik dari populasi yaitu berupa ukuran-ukuran yang disebut dengan parameter.

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk mendukung penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

#### a) Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti, mewawancarai karyawan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru, namun sifatnya tidak formal.

#### b) Data Sekunder

Adalah pengumpulan data dengan cara menelaah buku buku, arsip, catatan tulis yang berkenaan dengan masalah yang di teliti, yang diperoleh dari tempat penelitian. Seperti, meminta data data hasil angket yang setiap tahunnya di

adakan oleh kantor, yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) yang mengungkapkan bahwa teknik pengambilan data merupakan prioritas utama yang memiliki nilai strategis dalam penelitian, hal ini diungkapkan lantaran tujuan penelitian ialah mendapatkan data data, baik primer atau pun sekunder.

Dalam melakukan teknik pengambilan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) *Interview*, yaitu suatu bentuk dokumentasi verbal atau suatu dialog yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh informasi dari orang-orang yang diwawancarai. Dengan wawancara, penulis bermaksud menyaring data dengan menggunakan pedoman wawancara berupa seperangkat pertanyaan untuk m
- b) *Kuisisioner*, merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden terhadap pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

### 3.6 Metode Analisis Data

Menurut Taylor, (1975: 79) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Jika dikaji, pada dasarnya definisi pertama lebih menitik beratkan pengorganisasian data sedangkan yang ke dua lebih menekankan maksud dan tujuan analisis data. Dengan demikian definisi tersebut dapat disintesiskan bahwa analisis data merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan metode Analisis Deskriptif yaitu untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti. Setiap indikator pertanyaan dari koesioner menggunakan skala likert. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pertanyaan (Bilson Simamora 2005:23). Dalam koesioner yang digunakan oleh peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 (lima) kategori jawaban yaitu :

- Sangat Setuju                      skor = 5
- Setuju                                      skor = 4
- Cukup Setuju                      skor = 3

- Tidak Setuju skor = 2
- Sangat Tidak Setuju skor = 1

### 3.7 Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

#### a) Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Neuman (2007) Pengertian validitas menurut Neuman adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran. Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya.

Setelah pengujian konstruksi dari ahli dan berdasarkan pengalaman empiris di lapangan selesai, maka diteruskan dengan uji coba instrument. Instrumen tersebut dicobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Jumlah anggota sampel yang digunakan untuk pengujian sekitar 30 orang. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dalam analisa factor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam suatu factor, dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total.

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

dimana :

$\bar{x}_1$	:	nilai rata – rata skor kelompok atas
$\bar{x}_2$	:	nilai rata – rata skor kelompok bawah
$n_1$	:	banyaknya data kelompok atas
$n_2$	:	banyaknya data kelompok bawah
$S_{gab}$	:	standar deviasi gabungan

### b) Pengujian Reabilitas Instrumen

Menurut Ghozali, Imam (2016:47) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest* ( *stability* ), *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.

$$r_1 = \frac{2r_{AB}}{1 + r_{AB}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2009:186)

Dimana :

$r_1$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_{AB}$  = Korelasi *Product Moment Pearson* antara item ganjil dan genap

### 3.8. Metode Analisis Pengolahan Data

#### a) Analisis Regresi

Menurut Nawari (2010) analisis regresi ialah sebuah cara sederhana dalam melakukan investigasi mengenai relasi fungsional antara variabel-variabel berbeda. Relasi antara variabel tersebut dituliskan dalam sebuah model matematika. Di dalam model regresi sendiri, terdapat dua bagian variabel yakni

variabel respon (*response*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel respons memiliki nama lain variabel bergantung atau *dependent variable*, sedangkan variabel bebas memiliki nama lain variabel penduga atau *predictor variable* atau variabel eksplorasi.

$$Y = a + bX$$

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b = Koefisien variabel X

X = Variabel Independen

#### b) Analisis Korelasi

Menurut MC Millan dan Schumacher 2009 : 25 adalah adanya hubungan dan tingkat variabel penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian. jenis penelitian ini biasanya melibatkan ukuran statistik) tingkat hubungan.

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

Dalam hal ini :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.

$x$  = deviasi dari mean untuk nilai variabel X

$y$  = deviasi dari mean untuk nilai variabel Y

$\sum x.y$  = jumlah perkalian antara nilai X dan Y

$x^2$  = Kuadrat dari nilai  $x$

$y^2$  = Kuadrat dari nilai  $y$

c) Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah CV. Riau Jaya Abadi

Dari tahun ke tahun perkembangan perekonomian Indonesia semakin meningkat, hal ini yang diantaranya adalah konsultan untuk mempermudah pekerjaan dibidang pelayanan jasa kontruksi sebagai bentuk kongkrit akselerasi di Provinsi Riau. Konsultan manajemen kontruksi pada proses pembangunan berfungsi sebagai mediator dan wakil dari pemberi tugas atau pemilik kegiatan dalam menjalankan komunikasi dengan para pelaksana kegiatan yang lain. Keberadaannya sangat diperlukan mengingat pemilik kegiatan tidak sepenuhnya memiliki sumber daya manusia yang kompeten maupun waktu yang cukup untuk mengelola, mengawasi dan mengendalikan kegiatan persiapan pelaksanaan sampai dengan serah terima pekerjaan.

Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi ini bergerak dibidang konsultan dan pengawasan yang berkantor di Pekanbaru dan Rengat adapun wilayah kerja perusahaan CV. Riau Jaya Abadi ini berada di Kabupaten kabupaten yang berada di Provinsi Riau yang mana Kabupaten tersebut ialah Kabupaten Rokan hilir, Kampar, dan Siak.

#### 4.2. Lokasi Perusahaan

CV. Riau Jaya Abadi merupakan perusahaan konsultan berdomisili di pekanbaru yang berkantor di Jl. Wr.Supratman no. 14.

### 4.3. Visi dan Misi

#### a) Visi

Menjadi perusahaan konsultan *planning, architecture dan engineering* yang berkualitas dan terpercaya yang menjamin kepuasan pengguna jasa, kesejahteraan karyawan dan keuntungan bagi pemegang saham serta tanpa mengabaikan kemanfaatan bagi lingkungan sekitar.

#### b) Misi

- Memastikan kepuasan klien
- Usaha perbaikan pelayanan secara berkesinambungan
- Lugas dan jelas dalam memberi Jasa Konsultansi
- Tepat waktu dalam pengerjaan
- Informatif
- Patuh terhadap pesyaratan klien dan peraturan perundang-undangan
- Lihai dalam melihat peluang perbaikan
- Edukasi terencana untuk peningkatan kompetensi karyawan

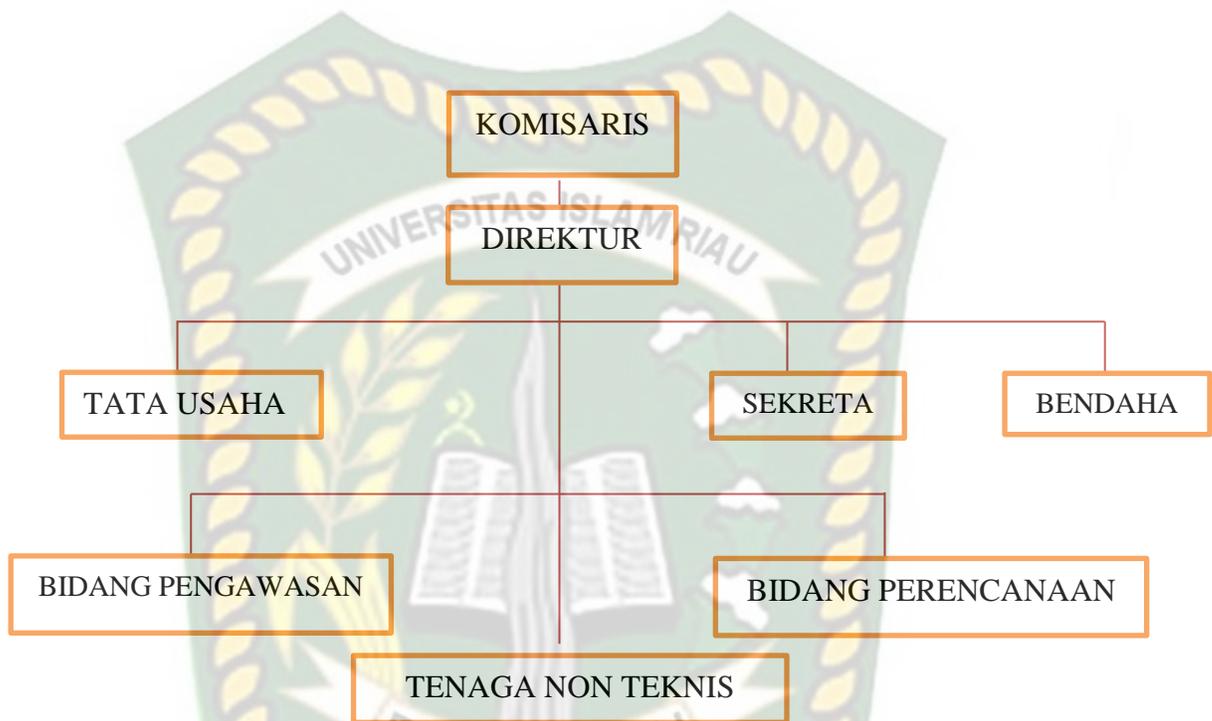
### 4.4. Struktur Organisasi

Sebagaimana dalam suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang untuk mengembangkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan karena struktur menjelaskan batas batas tugas wewenang dan tanggung jawab seorang anggota dari suatu organisasi tersebut. Berikut perincian dari organisasi CV. Riau Jaya Abadi:

Gambar 4.1

## Struktur Organisasi

## Cv. Riau Jaya Abadi



Sumber: CV. Riau Jaya Abadi, 2020

## a) Komisaris

Komisaris merupakan sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi.

## b) Direktur

Direktur merupakan seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga pendidikan Politeknik. Kepemimpinan lembaga perusahaan yang kemudian disebut instansi Perseroan terbatas (PT), dipimpin oleh Direktur (non-pendidikan). Kepemimpinan lembaga

pendidikan politeknik yang kemudian disebut Institusi Pendidikan politeknik, dipimpin oleh Direktur (pendidikan).

c) Bendahara

Bendahara merupakan setiap orang yang diberitugas menerima, menyimpan, membayar dan menyerahkan uang atau surat berharga. Pada umumnya bendahara memiliki tugas antara lain : Bertanggung jawab atas administrasi keuangan perusahaan. Membuat laporan keuangan perusahaan secara berkala sehingga dapat diperiksa bila diperlukan.

d) Sekretaris

Sekretaris merupakan orang perseorangan atau penanggung jawab dari unit kerja yang menjalankan fungsi sekretaris perusahaan, yang mempunyai tugas pokok untuk menjembatani komunikasi antara Perseroan dan masyarakat serta menjaga keterbukaan informasi.

e) Tata Usaha

Tata Usaha merupakan suatu kegiatan yang memberi bantuan dalam mengelola informasi, manusia, harta kearah suatu tujuan yang terhimpun dalam organisasi. Ada beberapa pengertian tentang Tata Usaha, namun hampir kesemuanya memiliki kesamaan makna pengertian yang mengarah kepada peraturan terhadap tulis menulis, administrasi serta catat mencatat.

f) Bidang Perencanaan

Fungsi perencanaan dalam manajemen yaitu bagaimana direksi pada suatu perusahaan menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan menyusun strategi untuk

mencapai tujuan tersebut. Sederhananya fungsi perencanaan adalah apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

g) Bidang Pengawasan

Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

h) Tenaga Nonteknis

Tenaga Nonteknis merupakan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja pada perusahaan namun tidak terlibat dalam kegiatan inti dari perusahaan diantaranya seperti : *Office boy, supir*

#### 4.5 Pengalaman Perusahaan

Sejak berdirinya perusahaan ini dari tahun 2002 hingga tahun 2020 perusahaan CV. Riau Jaya Abadi telah melaksanakan berbagai bidang pekerjaan antara lain sebagai berikut:

a) Pengawasan Jalan

- 1) Pekerjaan pengawasan teknis pembangunan jalan Kabupaten Indragiri Hulu.
- 2) Pekerjaan pengawasan jalan dalam Kecamatan Bangko.
- 3) Pekerjaan pengawasan teknis jembatan Kotamadya Batam

- 4) Pekerjaan pengawasan teknis pemeliharaan jembatan Kabupaten Indragiri Hilir
  - 5) Pekerjaan pengawasan teknis pembangunan dan peningkatan jalan poros desa Kabupaten Indragiri Hulu
- b) Perencanaan dan Pengawasan Gedung
- 1) Pengawasan teknis pembangunan sekolah dasar lokasi :
    - SD 09 Pujud
    - MDA Pedamaran Baru
    - SD 060 Sintong
    - SD 037 Siarang arang
    - SD 041 Tanjung Medan
    - SD 036 Tanjung Medan
    - SD 042 Tanjung Medan
    - SD 043 Sintong
  - 2) Pengawasan Pembangunan Sekolah Dasar
    - SDN 032 Desa Sei Kubu
    - SDN 001 Teluk Merbau
    - SDN 005 Teluk Merbau
    - SDN 035 Parit Haji Salaim
  - 3) Pekerjaan pengawasan teknis sekolah SLTPN 1 Bagan Siapi api tahun anggaran 2003 Kabupaten Rokan Hilir
  - 4) Pekerjaan pengawasan prasarana dan sarana MTS dan MA Kabupaten Indragiri Hulu

- 5) Pekerjaan pembangunan teknis pembangunan sekolah menengah Kabupaten Bengkalis



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini maka peneliti menjelaskan hasil dari pada pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dengan menggunakan teknik analisis data yang telah ditetapkan pada bab 3 sebelumnya yaitu analisis deskriptif, analisis regresi dan analisis korelasi adapun data-data yang dianalisis didapatkan dari hasil sebaran kuisisioner yang dibuat dalam bentuk skala likert selanjutnya dibagikan kepada responden yaitu karyawan yang berkerja pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

Keseluruhan jumlah sampel pada penelitian adalah sebanyak 35 orang responden hal tersebut sesuai dengan seluruh karyawan yang ada di perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang terbagi pada beberapa divisi atau bagian-bagian bidang pekerjaan. Berikut merupakan jabaran dari pada karakteristik responden penelitian.

#### **5.1 Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi pada 3 karakteristik diantaranya yaitu : Karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, dan Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Adapun deskripsi jumlah responden sesuai dari pada tiga karakteristik tersebut dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

### 5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam kehidupan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, selain itu umur juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan yang berusia masih muda cenderung lebih produktif namun karyawan yang berusia lebih tua cenderung memiliki pengalaman lebih banyak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan maka sangat penting memiliki karyawan-karyawan yang berusia produktif dengan segala inovasi dan ide-ide yang baik namun tetap juga perlu adanya karyawan yang berpengalaman dimana cenderung adalah karyawan yang berusia relatif tidak lagi muda sehingga hal tersebut menjadi kerja sama untuk saling melengkapi pada setiap karyawan yang ada.

Berikut merupakan uraian data karyawan berdasarkan tingkat usia pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini.

**Tabel 5.1**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Umur pada**

#### **Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru**

NO	Umur	Responden	Presentase
1	20 – 25 Tahun	19	54,28%

2	26 – 31 Tahun	12	34,28%
3	32 – 39 Tahun	4	11,42%
4	> 40 Tahun	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dan Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel dapat di atas diketahui bahwa dari 35 responden yang terdapat 19 orang atau 54,28% yang berumur 20-25 tahun, yang berumur 26-31 tahun sebanyak 12 orang atau 34,28%, yang berumur 32—39 tahun sebanyak 4 orang atau 11,42%, yang berumur di atas 40 tahun CV. Riau Jaya Abadi tidak memilikinya. Dengan demikian dapat disimpulkan dari tabel tersebut perusahaan CV. Riau Jaya Abadi yang berumur 20-25 tahun adalah umur karyawan yang terbanyak, karena dinilai dari segi fisik mereka lebih kuat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

### 5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden selanjutnya adalah berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan dimana faktor jenis kelamin ini lebih berpengaruh pada kegesitan seseorang walaupun hal tersebut tidak bisa di pukul secara merasa karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kegesitan seseorang. Sebagai perusahaan konsultan dan pengawasan maka setiap karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru memiliki porsi kerja yang berbeda-beda dimana porsi kerja tersebut diberikan karena salah satu faktor jenis kelamin.

Wanita dinilai cenderung lebih gesit dalam penyusunan laporan maupun input data sedangkan laki-laki dinilai lebih gesit dalam hal observasi. Meskipun keduanya tetap bisa melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini.

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responen Berdasarkan Jenis Kelamin Pada**  
**Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru**

NO	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki laki	20	57,14%
2	Perempuan	15	42,85%
Jumlah		35	100%

*Sumber: CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dan Data Olahan 2021*

Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.2 diatas maka dapat dideskripsikan bahwa jumlah karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 20 orang dengan persentase (57,14%) dan jumlah karyawan berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 15 orang dengan persentase (42,85%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki laki pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru lebih mendominasi jika dibandingkan

dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Hal ini terjadi karena adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari jenis kelamin mengenai sistem kerja yang diterapkan pada CV. Riau Jaya Abadi. Karyawan laki laki lebih memiliki kecepatan dan keterampilan kerja yang tinggi ketimbang dengan karyawan perempuan dan lebih memiliki kekuatan dalam melakukan pekerjaan yang berat.

### **5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden terakhir dalam penelitian ini adalah berdasarkan tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Sukidjo (2010) pendidikan khususnya kepada pegawai atau karyawan secara tidak langsung berakibat kepada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Karakteristik pendidikan karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru secara keseluruhan berbeda-beda tingkat pendidikan, mulai dari karyawan yang berpendidikan tingkat akhir SMA sampai Sarjana S1 bahkan S2. Pada dasarnya pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kinerja serta produktivitas seorang karyawan yang tentunya juga mendukung terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Berikut merupakan jumlah karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel 5.3 dibawah ini.

Tabel 5.3

### Identitas Responen Berdasarkan Pendidikan Pada Perusahaan

#### CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	6	17 %
2	Akademi ( DIII)	9	25,71 %
3	Perguruan Tinggi ( S1 dan S2)	20	57,14 %
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan 2021

Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.3 diatas maka dapat dideskripsikan jumlah karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dengan kualifikasi tingkat pendidikan akhir SMA adalah sebanyak 6 orang karyawan dengan presentase (17 %), kualifikasi tingkat pendidikan akhir Akademi atau D3 adalah sebanyak 9 orang dengan presentase (25,71 %) dan kualifikasi karyawan tingkat pendidikan akhir S1 dan S2 adalah sebanyak 20 orang dengan presentase (57,14%). Maka berdasarkan uraian data tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan akhir yang paling banyak pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru adalah pendidikan S1 dan S2 dengan presentase (57,14 %) dari keseluruhan karyawan yang ada dan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan akhir yang paling sedikit adalah SMA dengan presentase hanya (17 %).

## 5.2. Uji Kualitas Data

Kualitas data pada suatu penelitian merupakan hal sangat penting sehingga penting dalam penelitian untuk mendapatkan data yang benar-benar akurat dan bisa digunakan dalam analisis. Hipotesis pada suatu penelitian juga sangat tergantung pada kualitas data yang akan digunakan dalam penelitian tersebut. Adapun jenis uji data yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah teknik uji validitas dan uji reliabilitas (Iskandar, 2010). Berikut merupakan hasil dari pada uji data yang didapatkan dari sebaran kusioner skala likert.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu bentuk jenis pengujian kualitas terhadap data sebagai alat ukur untuk menilai valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Pada dasarnya uji validitas digunakan dengan maksud untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner penelitian akan di katakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu mnegungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Motivasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 5.4

## Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,545	0,333	Valid
	X.2	0,537	0,333	Valid
	X.3	0,553	0,333	Valid
	X.4	0,562	0,333	Valid
	X.5	0,424	0,333	Valid
	X.6	0,435	0,333	Valid
	X.7	0,382	0,333	Valid
	X.8	0,740	0,333	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,567	0,333	Valid
	Y.2	0,483	0,333	Valid
	Y.3	0,549	0,333	Valid
	Y.4	0,438	0,333	Valid
	Y.5	0,558	0,333	Valid
	Y.6	0,529	0,333	Valid
	Y.7	0,423	0,333	Valid
	Y.8	0,460	0,333	Valid
	Y.9	0,500	0,333	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan Program SPSS

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai  $r\text{-hitung}$  yang kurang dari  $r\text{-tabel}$  menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas  $r\text{-tabel}$  yaitu 0,333 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Motivasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Adapun nilai  $r\text{-tabel}$  didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (35-2)$$

$$df = (33)$$

$$df = 0,333$$

**keterangan :**

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

### 5.2.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari Variabel. Suatu variabel pada suatu penelitian akan dikatakan realibel ataupun dikatakan handal dan bisa dijadikan sebagai bahan dalam penelitian apabila jawaban responden terhadap pertanyaan pada kusioner penelitian terlihat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pada subjek yang sama. Semakin tinggi tingkat kehandalan suatu alat ukur maka akan

semakin stabil dan semakin dapat diandalkan alat ukur tersebut dalam mengukur suatu gejala.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Motivasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*. Berikut merupakan hasil dari pada pengujian uji reliabilitas yang tertera tabel 5.5 dibawah ini :

**Tabel 5.5**  
**Uji Reabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Alpha cronbach's</b>	<b>Critical value</b>	<b>Kesimpulan</b>
Motivasi (X)	0,620	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,620	0,600	Reliabel

*Sumber : Hasil olahan Data Spss 2021*

Berdasarkan uraian tabel 5.5 diatas, maka dapat deskripsikan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban

responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Motivasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y).

### 5.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X)

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap seseorang untuk mengarah dan mendorong perilaku atau keinginannya dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan, semangkin tinggi motivasi seseorang maka semangkin tinggi usahanya dalam menjalankan proses pekerjaan yang bahkan berat sekalipun.

Pentingnya tujuan setiap motivasi yang dimaksud maka oleh sebagian ahli teori menyebutkan motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang sangat dicari dari proses motivasi karyawan dipandang sebagai kekuatan yang sangat menarik bagi perusahaan. Rangsangan yang diberikan kepada individu-individu untuk bekerja dan memberikan hasil yang terbaik sangat perlu diperhatikan. Kebutuhan yang tak terbatas selalu menjadi penyebab manusia untuk terus berusaha dengan keras dan selalu memberikan suatu hasil yang maksimal kepada instansi atau badan yang memberikan dan memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa dimensi pada variabel motivasi kerja (X) diantaranya yaitu : Kebutuhan akan prestasi, tantangan dalam pekerjaan, kebutuhan akan kekuatan, kebutuhan akan pertemanan. Selanjutnya pada setiap dimensi tersebut terdapat beberapa indikator-indikator didalamnya diantaranya : Prestasi kerja, tantangan dalam pekerjaan, mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, penghargaan, memiliki hubungan baik dengan organisasi, memiliki kerja sama yang baik. Berikut merupakan uraian terhadap masing dimensi dan indikator pada variabel Motivasi Kerja.

### **5.3.1 Kebutuhan Akan Prestasi**

Dimensi pertama dari pada variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan akan prestasi. kebutuhan akan prestasi merupakan suatu kebutuhan seseorang yang berhubungan erat dengan pekerjaan serta pendidikan. Adanya keinginan pada seseorang untuk dipandang atau dihargai karena mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan memuaskan atau mencapai target, serta adanya keinginan seseorang menjadi lebih pintar dan berwawasan banyak dalam dunia pendidikan dengan tujuan untuk mendapatkan penghargaan tertentu dari dunia pendidikan sehingga hal tersebut mengarahkan tingkah laku seseorang pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Maka pada dimensi kebutuhan akan prestasi dalam penelitian ini terdapat dua indikator yaitu prestasi kerja dan tantangan dalam pekerjaan yang dideskripsikan sebagaimana dibawah ini :

### a) Prestasi Kerja

Pada suatu perusahaan maka akan sangat penting adanya penilaian terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dimaksudkan tidak hanya sebatas menilai baik dan buruknya hasil pekerjaan tetapi juga sebagai bentuk Prestasi kerja. Prestasi kerja pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, prestasi kerja tersebut juga merupakan salah satu faktor yang akan cukup menentukan keberlangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga.

Program penilaian kinerja baik karyawan yang selanjutnya di apresiasi kedalam bentuk prestasi kerja juga diimbangi dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan tersebut berupa kompensasi agar prestasi kerja tersebut tetap bertahan dan memicu keinginan karyawan lain untuk berkinerja lebih baik lagi. Berikut merupakan hasil sebaran kusioner skala likert pada responden penelitian terhadap indikator prestasi kerja yang tertera pada tabel 5.6 dibawah ini :

**Tabel 5.6**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	62,9 %
2	Setuju	11	31,4 %

3	Cukup Setuju	2	5,7 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	100 %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kisioner pada tabel 5.6 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap prestasi kerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang total seluruh karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dan semua responden memberikan tanggapan terhadap kusioner yang diberikan. Sebagaimana yang tertera pada tabel maka terdapat 22 orang yang menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (62,9%), pada tanggapan lain yaitu setuju terhadap pernyataan penelitian terdapat 11 orang dengan tingkat persentase adalah (31,4%) dan pada pernyataan cukup setuju terhadap kusioner penelitian maka hanya terdapat 2 orang responden dengan tingkat persentase (5,7 %) sedangkan pada pernyataan lain yang terdapat didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak tanggapan responden sama sekali.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian maka dapat disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja yang terdapat dalam dimensi kebutuhan akan prestasi pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sangat

memuaskan. Hal tersebut terlihat dari data hasil sebaran kusioner yang tertera dengan tanggapan responden yang paling tinggi adalah sangat setuju (62,9%) atau 22 orang dari 35 responden total seluruh karyawan yang ada. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa keinginan dan harapan pribadi karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dapat terpenuhi dengan adanya program penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mendapatkan prestasi kerja program penghargaan tersebut juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

#### **b) Tantangan Dalam Pekerjaan**

Dalam proses melakukan suatu pekerjaan pasti tidak akan selalu berjalan lancar tanpa ada hambatan sama sekali. Hambatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut bisa disebut sebagai tantangan dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini indikator tantangan dalam pekerjaan merupakan indikator kedua yang ada dalam dimensi kebutuhan akan prestasi. Pada dasarnya tantangan dalam pekerjaan bisa menjadi masalah karena merupakan hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan namun setiap tantangan tersebut mampu memberi motivasi bagi karyawan untuk lebih berani dengan berbagai upaya yang dilakukan terutama pada karyawan yang memiliki motivasi tinggi karena cenderung lebih produktif, inovatif dan selalu mencari ide-ide terhadap tantangan yang dihadapi.

Berikut merupakan hasil sebaran kusioner skala likert pada responden penelitian terhadap indikator tantangan dalam pekerjaan yang tertera pada tabel 5.7 dibawah ini :

**Tabel 5.7**

**Tanggapan Responden Terhadap Tantangan Dalam Pekerjaan**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	60 %
2	Setuju	10	28,6 %
3	Cukup Setuju	4	11,4 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	100 %

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.7 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator tantangan dalam pekerjaan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang total seluruh karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru maka terdapat 21 orang yang menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (60 %), pada tanggapan lain

yaitu setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 10 orang responden dengan tingkat persentase adalah (28,6%) dan pada pernyataan cukup setuju terhadap kusioner penelitian maka hanya terdapat 4 orang responden dengan tingkat persentase (11,4 %) sedangkan pada pernyataan lain yang terdapat didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan responden sama sekali.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian maka dapat disimpulkan bahwa indikator tantangan dalam pekerjaaa yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan prestasi pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berani menganbil tantangan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal tersebut terlihat dari tabel bahwa tanggapan responden dengan penyataan sangat setuju terhadap pernyataan penelitian adalah yang paling tinggi yaitu (60 %) atau 21 orang dari 35 responden total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

### **5.3.2 Kebutuhan Akan Kekuatan**

Dimensi kedua dari pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan kekuatan. kebutuhan akan kekuatan yang dimaksudkan merupakan kecendrungan seseorang untuk mempunyai pengaruh atas orang lain dengan maksud agar dirinya dianggap dan diakui oleh banyak orang baik secara pemikiran, ide atau gagasan. Maka pada dimensi kebutuhan akan kekuatan dalam penelitian ini terdapat tiga indikator yaitu mencari posisi dalam kelompok, mencari kesempatan untuk

memperluas kekuasaan dan penghargaan. Berikut merupakan deskripsikan dari pada indikator-indikator tersebut :

**a) Mencari Posisi Dalam Kelompok**

Dalam suatu perusahaan tentunya tidak akan pernah lepas dari pada persaingan termasuk juga para karyawan didalamnya yang terkadang cenderung agak bersaing dengan tujuan untuk mendapatkan jabatan, posisi maupun kompensasi. Pada dasarnya tidak ada yang salah dengan persaingan karyawan selama hal tersebut dimaksudkan untuk hal yang *positif* atau baik karena persaingan tersebut bisa menjadi motivasi tersendiri bagi setiap orang untuk menunjukkan dirinya sebagai orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan lebih, secara prestasi, kinerja serta integritas tinggi terhadap perusahaan cenderung lebih di pilih untuk memegang peran lebih dengan jabatan tertentu karena dianggap mampu untuk bertanggung jawab.

Berikut merupakan hasil sebaran kusioner skala likert pada responden penelitian terhadap indikator mencari posisi dalam kelompok yang tertera pada tabel 5.8 dibawah ini :

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Respondent Terhadap**  
**Mencari Posisi Dalam Kelompok**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	54,3 %
2	Setuju	10	28,6 %
3	Cukup Setuju	6	17,1 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	100 %

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kisioner pada tabel 5.8 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator mencari posisi dalam kelompok pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru maka terdapat 19 orang yang menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (54,3 %), pada tanggapan lain yaitu setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 10 orang responden dengan tingkat persentase adalah (28,6%) dan pada pernyataan cukup setuju terhadap kusioner penelitian maka hanya terdapat 6 orang responden dengan tingkat persentase (17,1 %) sedangkan pada pernyataan lain yang terdapat didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian maka dapat disimpulkan bahwa mencari posisi dalam kelompok yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan kekuatan variabel motivasi kerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut selama dalam nilai positif karena mampu membangun semangat dan motivasi karyawan yang jauh lebih besar dalam mencapai target pekerjaan hal tersebut dinyatakan berdasarkan tanggapan sangat setuju yang paling tinggi yaitu (54,3 %) atau 19 orang dari 35 responden total seluruh karyawan yang ada pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

**b) Mencari Kesempatan Untuk memperluas Kekuasaan**

Kekuasaan pada suatu perusahaan cenderung dimiliki oleh orang-orang yang berpengaruh, dimana pengaruh tersebut didapatkan dari proses panjang mulai dari pengalaman kerja, materi, pemikiran dan lain sebagainya. Kekuasaan yang dimiliki merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku. Pada perusahaan tidak terlepas dari banyak persaingan. Persaingan dalam suatu perusahaan terkadang juga muncul diantaranya para karyawan yang bekerja untuk mendapatkan kekuasaan pada perusahaan sebagai posisi penting dari pada perusahaan tersebut.

Pada dasarnya persaingan tersebut bukanlah peraturan yang salah selama sesuai dari pada peraturan dan prosedural perusahaan yang ada karena

pada setiap perusahaan pasti akan terjadi rotasi atau pergantian kepemimpinan sehingga hal tersebut tetap dianggap sebagai sesuatu yang sah. Berikut merupakan hasil sebaran kusioner skala likert pada responden penelitian terhadap indikator mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan yang tertera pada tabel 5.9 dibawah ini :

**Tabel 5.9**

**Tanggapan Respondem Terhadap Indikator  
Kesempatan Untuk Memperluas Kekuasaan**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	45,7%
2	Setuju	16	45,7%
3	Cukup Setuju	3	8,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.9 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru

dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

Maka terdapat 16 orang yang menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (45,7 %), pada tanggapan lain yaitu setuju terhadap pernyataan penelitian maka juga terdapat 16 orang responden dengan tingkat persentase adalah (45,7 %) dan pada pernyataan cukup setuju terhadap kusioner penelitian maka hanya terdapat 3 orang responden dengan tingkat persentase (8,6 %) sedangkan pada pernyataan lain yang terdapat didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian maka dapat disimpulkan bahwa indikator mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan kekuatan variabel motivasi kerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

### c) Penghargaan

Indikator penghargaan merupakan salah satu indikator didalam dimensi kebutuhan akan kekuatan penghargaan sendiri merupakan sesuatu yang didapatkan seseorang yang telah berhasil mengerjakan suatu tugas dengan baik pada suatu perusahaan penghargaan diberikan kepada tenaga kerja atau

karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Terdapat banyak bentuk penghargaan baik sertifikasi, mendali, kenaikan jabatan dan bahkan termasuk uang atau bonus dari suatu pekerjaan. Penghargaan dalam bentuk uang juga bisa merupakan kenaikan gaji dan lain sebagainya baik dengan pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, intensif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih matang).

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator penghargaan melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan penelitian diperusahaan di CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang tertera pada tabel 5.10 dibawah ini :

**Tabel 5.10**

**Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	60 %
2	Setuju	14	40 %
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Setuju	Tidak	-	-
Total			35	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.10 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator penghargaan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Maka terdapat 21 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (60 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 14 orang responden dengan tingkat persentase adalah (40 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pada indikator penghargaan yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan kekuatan variabel motivasi kerja menunjukan besarnya keinginan dari karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru terhadap penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga bisa disimpulkan bahwa indikator penghargaan memiliki pengaruh terhadap komintmen karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

### 5.3.3 Kebutuhan Akan Pertemanan

Dimensi selanjutnya pada variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan akan pertemanan. kebutuhan akan pertemanan yang dimaksudkan merupakan suatu interpretasi perasaan atau suatu bentuk dorongan perasaan pada diri seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Sehingga dorongan perasaan tersebut membuat seseorang untuk selalu berusaha menjalin hubungan dengan banyak orang, hal tersebut sesuai dari pada maksud manusia sebagai makhluk sosial. Pada suatu perusahaan tertentu indikator kebutuhan akan pertemanan terlihat dari sikap karyawan yang berusaha sebaik mungkin dalam melakukan suatu pekerjaan serta berusaha menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain.

Pada dimensi kebutuhan akan pertemanan yang tertera dalam penelitian ini sebagaimana yang diuraikan diatas, terdapat dua indikator yaitu : memiliki hubungan baik dengan organisasi dan memiliki kerja sama yang baik. Berikut merupakan deskripsi dari pada indikator-indikator tersebut :

#### a) Memiliki Hubungan Baik Dengan Organisasi

Hubungan baik merupakan suatu ikatan yang dijalani oleh beberapa ataupun seseorang dengan individu maupun dengan kelompok tertentu yang terjaga dengan baik dan adanya sikap saling menghargai. Suatu ikatan hubungan baik biasanya terjadi karena beberapa faktor, baik karena pertemanan, ikatan persaudaraan, pekerjaan atau kepentingan tertentu. Dalam suatu organisasi maka hubungan baik tidak hanya diimplementasikan sebatas hubungan secara individual yaitu hanya

antara individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut namun ikatan hubungan baik individu pada organisasi atau organisasi pada setiap individu yang ada dalam organisasi.

Pada sebuah perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja maka indikator hubungan baik merupakan salah satu faktor penting untuk dimiliki dengan maksud untuk menjaga eksistensi dan kemajuan perusahaan tersebut. Sebagai sebuah perusahaan yang memiliki cukup banyak tenaga kerja atau karyawan maka CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru harus mampu mewujudkan kondisi yang memungkinkan bagi seluruh anggotanya untuk tetap berpartisipasi aktif dan berperan positif bagi perusahaan.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator memiliki hubungan baik dengan organisasi melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan penelitian diperusahaan di CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.11 dibawah ini :

**Tabel 5.11**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**

**Hubungan Baik Dengan Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	51,4 %

2	Setuju	15	42,9 %
3	Cukup Setuju	2	5,7 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.11 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator memiliki hubungan baik dengan organisasi pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 18 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (51,4 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 15 orang responden dengan tingkat persentase adalah (42,9 %) dan pada pernyataan cukup setuju hany terdapat 2 orang responden dengan persentase (5,7 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator memiliki hubungan baik dengan organisasi yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan pertemanan variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa sebagai perusahaan yang memiliki cukup banyak tenaga kerja

CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru memiliki hubungan yang baik antar anggota yang ada didalam perusahaan tersebut.

#### **b) Memiliki Kerja Sama Yang Baik**

Komitmen untuk memiliki kerja sama yang baik antar anggota pada perusahaan tertentu merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki. Sebuah perusahaan akan selalu memerlukan anggota atau tim yang bisa diajak kerja sama dan bisa diarahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama yang baik tersebut terbangun dari berbagai faktor salah satunya yaitu hubungan baik perusahaan terhadap para pekerja sebagaimana yang dijelaskan pada indikator sebelumnya. Untuk membangun kerja sama yang baik tersebut maka sebuah perusahaan harus bisa menciptakan kenyamanan pada anggota yang bekerja, memberi dukungan serta komunikasi yang baik kepada setiap karyawan dengan tujuan agar setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih efektif dan serta terbangun interpretasi perasaan kebersamaan.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “memiliki kerja sama yang baik”. Melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan penelitian diperusahaan di CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.12 dibawah ini :

Tabel 5.12

## Tanggapan Responden Terhadap Indikator

## Kerja Sama Yang Baik

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	40 %
2	Setuju	16	45,7 %
3	Cukup Setuju	5	14,3 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.12 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator “memiliki kerja sama yang baik” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 14 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (40 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 16 orang responden dengan tingkat persentase adalah (45,7 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya

terdapat 5 orang responden dengan persentase (14,3 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator indikator “memiliki kerja sama yang baik” yang terdapat didalam dimensi kebutuhan akan pertemanan pada variabel motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa besar keinginan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru untuk memiliki kerja sama yang baik terutama dalam proses pengerjaan suatu proyek yang didapatlam oleh perusahaan. Besarnya partisipasi responden tentu karena kesadaran akan pentingnya kerja yang baik tersebut karena mampu meningkatkan komitmen karyawan dalam mengerjakan suatu menjadi lebih efektif dengan hasil yang baik dan menyelesaikan dalam waktu relatife lebih cepat.

#### **5.3.4 Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan seluruh uraian hasil dari pada tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang terdapat pada variabel motivasi kerja maka selanjutnya dapat dirangkum menjadi kesatuan kedalam bentuk rekapitulasi data tanggapan responden terhadap pengaruh motivasi kerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Rekapitulasi data tanggapan tersebut bertujuan untuk mengetahui skoring nilai dari pada masing-masing tanggapan sehingga dapat diketahui kategori tanggapan atau jawaban responden yang paling banyak diberikan oleh responden didalam kusioner penelitian.

Keseluruhan dari pada tanggapan responden terhadap variabel pengaruh motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 5.13 dibawah ini

**Tabel 5.13**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja**

**Pada Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru**

No	Variabel Motivasi (Indikator X)	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Prestasi Kerja	0	0	2	11	22	35
	Bobot Skor	0	0	6	44	110	160
2	Tantangan Dalam Pekerjaan	0	0	4	10	21	35
	Bobot Skor	0	0	12	40	105	157
3	Mencari Posisi Dalam Kelompok	0	0	6	10	19	35
	Bobot Skor	0	0	18	40	95	153
4	Kesempatan Memperluas Kekuasaan	0	0	3	16	16	35
	Bobot Skor	0	0	9	64	80	153
5	Penghargaan	0	0	0	14	21	35

	Bobot Skor	0	0	0	56	105	<b>161</b>
6	Kebutuhan Akan Pertemanan	0	0	6	12	17	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	18	48	85	<b>151</b>
7	Hubungan Baik Dengan Organisasi	0	0	2	15	18	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	6	60	90	<b>156</b>
8	Memiliki Kerjasama yang Baik	0	0	5	16	14	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	15	64	70	<b>149</b>
Total Skor Bobot		<b>1240</b>					

*Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2021*

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi tanggapan responden penelitian pada variabel Motivasi Kerja sebagaimana yang tertera pada tabel 5.13 diatas maka dapat diketahui hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden yaitu sebesar 1.240. Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan maka dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah dari rekapitulasi tanggapan responden yang dapat dilihat sebagaimana berikut ini :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 35 = 1.400$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 35 = 280$$

$$\underline{SKOR \text{ Maksimal} - Skor \text{ minimal} = 1.400 - 280 = 1.120 = 224}$$

Item = 5 5

Berdasarkan hasil analisis data tertinggi dan terendah dari variabel motivasi kerja maka dapat diketahui tingkat kategori dari tanggapan responden penelitian. Berikut adalah nilai kelas interval dari variabel motivasi kerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi sebagaimana dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.176 - 1.400$$

$$\text{Setuju} = 952 - 1.176$$

$$\text{Cukup Setuju} = 728 - 952$$

$$\text{Tidak Setuju} = 504 - 728$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 280 - 504$$

Berdasarkan uraian hasil rekapitulasi dari tanggapan responden serta hasil kelas interval pada variabel motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru berada pada kelas interval atau kategori yang sangat baik. Hal tersebut berdasarkan hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden yaitu sebesar 1.240 dimana nilai tersebut berada pada kelas interval antara 1.176 - 1.400 (sangat setuju). Maka hasil tersebut juga menunjukkan bahwa responden penelitian yaitu karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru rata-rata menanggapi pernyataan penelitian khususnya variabel motivasi kerja dengan sangat baik atau sangat setuju.

#### **5.4 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi (Y)**

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

##### **5.5.1. Komitmen Aktif**

Terdapat beberapa dimensi yang ada pada variabel komitmen organisasi dimana setiap dimensi saling berkaitan adapun dimensi pertama dari komitmen organisasi yaitu komitmen aktif. Komitmen aktif dimaksudkan sebagai bentuk hubungan emosional anggota terhadap organisasi hubungan emosional tersebut membuat para anggota atau pun karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan untuk terus aktif dan menampilkan segala kemampuan yang dimiliki. Ke-aktifan yang ditunjukkan oleh karyawan perusahaan tentunya dilakukan untuk kepentingan tertentu salah satunya yaitu kebutuhan terhadap pekerjaan tersebut terutama pada perusahaan yang searah dengan tujuan dan nilai dalam kehidupannya.

Seseorang yang memiliki komitmen untuk selalu aktif pada perusahaan tertentu cenderung mempunyai kehendak untuk tetap tinggal pada perusahaan tersebut dan melakukan banyak dedikasi. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut yaitu adanya tujuan perusahaan yang jelas, dan sejalan. Sehingga seorang tersebut siap untuk mendukung tujuan dari pada perusahaan dan berkomitmen aktif serta bersedia membantu pencapaian dari tujuan tersebut.

Pada dimensi komitmen aktif sebagaimana yang diuraikan diatas, terdapat dua indikator yaitu : kebanggaan pada organisasi dan kepedulian terhadap organisasi. Berikut merupakan deskripsi dari pada indikator-indikator tersebut :

**a) Kebanggaan Pada Organisasi**

Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki banyak prestasi serta berbagai pencapaian cenderung selalu dibanggakan terutama oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Kebanggaan dari para anggota atau pekerja dari suatu perusahaan merupakan salah satu hal penting untuk dimiliki walaupun pada dasarnya hal tersebut terbangun dari berbagai proses yang cukup berat. Pentingnya kebanggaan dari para tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan tertentu cukup mempengaruhi terhadap loyalitas kerja karyawan, peningkatan produktivitas bahkan berpengaruh terhadap penurunan biaya rekrutmen dan pelatiha. Salah satu cara untuk meningkatkan kebanggaan karyawan yaitu melalui misi perusahaan yang cukup menginspirasi dan mampu mengikat hati karyawan untuk terus berdedikasi pada perusahaan tersebut.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Kebanggaan Pada Organisasi”. Melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan penelitian diperusahaan di CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.14 dibawah ini :

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Kebanggaan Pada Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	62,9%
2	Setuju	13	37,1%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.14 diatas maka dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator “Kebanggaan Pada Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja

diperusahaan. Maka terdapat 22 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (62,9 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 13 orang responden dengan tingkat persentase adalah (37,1 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Kebanggaan Pada Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen aktif pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru memiliki rasa bangga yang cukup tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

#### **b) Kepedulian Terhadap Organisasi**

Pada indikator sebelumnya yaitu kebanggaan terhadap organisasi dimana kebanggaan pada perusahaan akan mempengaruhi karyawan untuk berdedikasi tinggi pada perusahaan tersebut. maka sejalan dengan itu indikator “Kepedulian Terhadap Organisasi” dimaksudkan bagaimana rasa peduli karyawan mempengaruhi beberapa hal mulai dari kinerja karyawan, tingkat dedikasi terhadap perusahaan dan lain sebagainya. Pada dasarnya kepedulian seseorang pada suatu hal cenderung mempengaruhi seseorang untuk berusaha lebih baik dan melakukan banyak upaya dengan seoptimal mungkin.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Kepedulian Terhadap Organisasi”. Melalui sebaran kusioner skala likert pada

karyawan penelitian diperusahaan di CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.15 dibawah ini :

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Terhadap**  
**Indikator Kepedulian Pada Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	45,7 %
2	Setuju	13	37,1 %
3	Cukup Setuju	6	17,2 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	100 %

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.15 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator “Kepedulian Terhadap Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 16 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (45,7 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 13 orang responden

dengan tingkat persentase adalah (37,1 %) dan pada pernyataan cukup setuju terdapat 6 orang responden dengan persentase (17,2 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Kepedulian Terhadap Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen aktif pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru memiliki kepedulian yang cukup besar pada perusahaan tempatnya bekerja.

#### **5.5.2 Komitmen Berkelanjutan**

Dimensi kedua dari variabel komitmen organisasi yaitu “Komitmen Berkelanjutan”. komitmen berkelanjutan yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu komitmen seseorang yang berhubungan pada besarnya keinginan seseorang tersebut untuk tetap bertahan pada perusahaan tempatnya bekerja. Keinginan untuk tetap bertahan yang ada mendorong seseorang untuk berusaha terus sebaik mungkin dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan tujuan agar menjadi pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk tetap mempertahankannya. Besarnya keinginan karyawan untuk tetap melanjutkan pekerjaannya bisa terjadi karena beberapa faktor salah satunya yaitu sulitnya memperoleh pekerjaan lain sehingga keputusan yang diambil adalah untuk terus bertahan pada pekerjaan tersebut.

Pada dimensi komitmen berkelanjutan sebagaimana yang diuraikan diatas, maka terdapat tiga indikator didalamnya yaitu : merasa memiliki organisasi, menerima segala tugas dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Berikut merupakan deskripsi dari pada indikator-indikator tersebut :

**a) Merasa Memiliki Organisasi**

Setiap anggota yang ada pada suatu organisasi atau pada suatu perusahaan cenderung akan mempertahankan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja dari berbagai ancaman, upaya mempertahankan tersebut terbangun karena adanya perasaan memiliki dari para anggota maupun karyawan yang ada terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Perasaan memiliki dari karyawan bisa tumbuh karena adanya kerikatan antara karyawan dengan perusahaan tersebut, semangkin besar perasaan memiliki dari para karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Merasa Memiliki Organisasi”. Melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.16 dibawah ini :

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Terhadap**  
**Indikator Perasaan Memiliki Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	57,1 %
2	Setuju	8	22,9 %
3	Cukup Setuju	6	17,2 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.16 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator indikator “Merasa Memiliki Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 20 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (57,1 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 8 orang responden dengan tingkat persentase adalah (22,9 %) dan pada pernyataan cukup setuju terdapat 7 orang responden dengan persentase (20 %) sedangkan pada pernyataan

lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Merasa Memiliki Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen berkelanjutan pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa adanya kepedulian yang cukup besar dari para karyawan terhadap tempatnya bekerja yaitu perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

#### **b) Menerima Segala Tugas**

Suatu perusahaan yang memiliki sumber daya karyawan dengan sikap loyalitas tentunya akan mampu mengerjakan banyak kerjaan dengan lebih optimal karena hal tersebut didukung oleh kinerja baik dari karyawan yang ada. Pada indikator “Menerima Segala Tugas” yang dimaksudkan yaitu sikap bersungguh-sungguh dari para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kebersedian karyawan untuk bertanggung jawab dengan tugas tersebut sehingga hal tersebut semangkin mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan bersedia menerima konsekuensi dari keputusan yang telah dibuat.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Menerima Segala Tugas” Melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.17 dibawah ini :

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Menerima Segala Tugas**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	57,1 %
2	Setuju	14	40 %
3	Cukup Setuju	1	2,9 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	100 %

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.17 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator indikator indikator “Menerima Segala Tugas” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 20 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (57,1 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 14 orang responden dengan tingkat persentase adalah (40 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 1 orang responden dengan persentase (2,9

%) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Menerima Segala Tugas” yang terdapat didalam dimensi komitmen berkelanjutan pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru bersedia menerima dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan hal tersebut menunjukkan bahwa adanya komitmen kerja yang tinggi dari para karyawan.

**c) Menerima Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi**

Suatu organisasi maupun sebuah perusahaan akan bisa terus bertahan dan tetap berjalan bahkan hingga berusia lama karena adanya tujuan besar yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut adanya aturan yang dibuat secara jelas dan laksanakan secara optimal maka akan membangun nilai-nilai kedisiplinan serta nilai-nilai baik lainnya yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja. Karyawan yang bekerja akan berusaha mengidentifikasi diri sendiri sesuai dari pada tujuan dan nilai-nilai organisasi atau perusahaan tersebut. tujuan dan nilai-nilai perusahaan yang sejalan dengan sudut pandang karyawan cenderung akan membangun keinginan karyawan untuk berkontribusi lebih besar dengan tujuan untuk selalu bertahan pada perusahaan tersebut.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Menerima Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi” Melalui sebaran kusioner skala likert pada

karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang tertera pada tabel 5.18 dibawah ini :

**Tabel 5.18**

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**

**Penerimaan Tujuan dan Nilai-Nilai Pada Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	48,6%
2	Setuju	11	31,4%
3	Cukup Setuju	7	20%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.18 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator indikator indikator “Menerima Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 17 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat

persentase adalah (48,6 %), pada tanggapan setuju terhadap pernyataan penelitian maka terdapat 11 orang responden dengan tingkat persentase adalah (31,4 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 7 orang responden dengan persentase (20 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Menerima Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen berkelanjutan pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru bersedia menerima tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta bersedia menerima semua nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

### **5.5.3 Komitmen Normative**

Dimensi ketiga dari pada variabel komitmen organisasi yaitu komitmen normative. Komitmen normative yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu loyalitas kerja dari pada karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap pekerjaan cenderung lebih siap dengan semua tugas pekerjaan hal tersebut terlihat dari pada kinerja dan usaha yang dilakukan secara lebih bersungguh-sungguh. Komitmen normative dari karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tumbuh karena beberapa faktor salah satunya karena adanya tekanan dari pihak lain untuk tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Pada dimensi komitmen normative sebagaimana yang diuraikan diatas, maka terdapat empat indikator didalamnya yaitu : mengutamakan kepentingan organisasi, kerugian keluar dari organisasi, merasa sudah nyaman dan pertimbangan bertahan di organisasi. Berikut merupakan deskripsi dari pada indikator-indikator tersebut :

**a) Mengutamakan Kepentingan Organisasi**

Setiap organisasi atau suatu perusahaan pasti memiliki tujuan besar. Tujuan besar tersebut dibuat dengan maksud sebagai pemacu dalam proses yang dijalani, tujuan tersebut juga bisa diartikan sebagai sebuah kepentingan dari perusahaan itu sendiri. Maka pada indikator “Mengutamakan Kepentingan Organisasi” yang tertera dalam penelitian ini merupakan implementasi sikap dari para karyawan terhadap kepentingan perusahaan, kepentingan perusahaan bisa berupa pada beberapa hal baik secara materi (uang) maupun prestasi kinerja perusahaan yang semangkin diakui. Seorang karyawan yang sudah memiliki ikatan dengan sebuah organisasi atau perusahaan cenderung berusaha untuk mematuhi aturan yang telah dibuat terutama aturan-aturan tersebut bisa memberi dampak baik sehingga karyawan akan berusaha secara optimal untuk mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Mengutamakan Kepentingan Organisasi” melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.19 dibawah ini :

Tabel 5.19

**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Mengutamakan Kepentingan Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	40 %
2	Setuju	16	45,7 %
3	Cukup Setuju	5	14,3 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.19 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator indikator indikator “Mengutamakan Kepentingan Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 14 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (40 %), pada tanggapan setuju maka terdapat 16 orang responden dengan tingkat persentase adalah (45,7 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 5 orang responden dengan persentase (14,3 %) sedangkan pada pernyataan lain

yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Mengutamakan Kepentingan Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen normative pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru memiliki komitmen yang cukup tinggi untuk menjaga dan mengutamakan kepentingan perusahaan yang diimplementasikan dalam bentuk peningkatan kemampuan kerja.

#### **b) Kerugian Keluar Dari Organisasi**

Fenomona pergantian anggota pada suatu organisasi maupun pada suatu perusahaan merupakan suatu hal yang biasa terjadi dalam prosesnya pergantian anggota tersebut terjadi karena beberapa faktor baik karena pemecatan, kenaikan jabatan maupun karena keputusan lasnung dari karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Maka pada indikator “Kerugian Keluar Dari Organisasi” adalah untuk mengetahui sikap dari karyawan jika memutuskan keluar dari perusahaan tersebut. Terdapat beberapa pertimbangan tertentu oleh karyawan sebelum memutuskan untuk keluar dari perusahaan terutama dari perusahaan yang sudah terkenal dengan nama baik serta pencapaian kinerja yang memuaskan dari perusahaan maka secara langsung maupun tidak langsung terdapat kerugian yang bias dirasakan oleh karyawan tersebut.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Kerugian Keluar Dari Organisasi” melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.20 dibawah ini :

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Kerugian Keluar Dari Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	71,4 %
2	Setuju	8	22,9 %
3	Cukup Setuju	2	5,7 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.20 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator “Kerugian Keluar Dari Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 25 orang responden menyatakan sangat setuju

terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (71,4 %), pada tanggapan setuju maka terdapat 8 orang responden dengan tingkat persentase adalah (22,9 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 2 orang responden dengan persentase (5,7 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Kerugian Keluar Dari Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen normative pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa adanya kecenderungan yang cukup besar dari karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang merasa adanya kerugian secara pribadi jika memutuskan untuk mengundurkan diri.

**c) Merasa Sudah Nyaman**

Ada banyak faktor yang bisa membangun perasaan nyaman seorang karyawan yang bekerja di perusahaan tertentu sehingga perasaan nyaman tersebut cenderung membuat seorang karyawan ingin bertahan dan terus bekerja diperusahaan tersebut. Maka pada indikator “Merasa Sudah Nyaman” dalam penelitian ini dimaksudkan adalah untuk mengetahui bagaimana sikap karyawan yang merasa nyaman terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan seberapa jauh perasaan nyaman tersebut mampu mempengaruhi komitmen kerja. Beberapa faktor atas rasa nyaman tersebut bisa dikarenakan oleh tempat, gaji serta penghargaan cukup menjanjikan bagi karyawan yang bekerja.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Merasa Sudah Nyaman” melalui sebaran kusioner skala likert pada karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.21 dibawah ini :

**Tabel 5.21**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Perasaan Nyaman Pada Oganisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	51,4 %
2	Setuju	15	42,9 %
3	Cukup Setuju	2	5,7 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.21 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator “Merasa Sudah Nyaman” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 18 orang responden menyatakan sangat setuju

terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (51,4 %), pada tanggapan setuju maka terdapat 15 orang responden dengan tingkat persentase adalah (42,9 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 2 orang responden dengan persentase (5,7 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Merasa Sudah Nyaman” yang terdapat didalam dimensi komitmen normative pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa adanya kecendrungan yang cukup besar dari karyawan yang bekerja pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yang merasa nyaman terhadap perusahaan tersebut.

#### **d) Pertimbangan Bertahan Di Organisasi**

Sebagaimana yang dijelaskan pada beberapa indikator sebelumnya yaitu “Kerugian Keluar Dari Organisasi dan Merasa Sudah Nyaman” maka sejalan dengan hal tersebut indikator “Pertimbangan Bertahan Di Organisasi” dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana sikap seorang karyawan dalam mempertimbangkan keinginan untuk terus bertahan pada organisasi atau perusahaan tertentu. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pertimbangan karyawan untuk terus bertahan diantaranya perasaan nyaman, gaji, jaminan hidup dan lain sebagainya.

Berikut merupakan hasil tanggapan responden terhadap indikator “Pertimbangan Bertahan Di Organisasi” melalui sebaran kusioner skala likert pada

karyawan diperusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Sebagaimana yang tertera pada tabel 5.22 dibawah ini :

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator**  
**Pertimbangan Untuk Bertahan Pada Organisasi**

NO	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	51,4%
2	Setuju	13	37,1%
3	Cukup Setuju	4	11,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		35	<b>100 %</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan penjabaran data hasil sebaran kusioner pada tabel 5.22 diatas maka dapat dilihat bagaimana tanggapan responden terhadap indikator “Pertimbangan Bertahan Di Organisasi” pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dari seluruh responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang (total seluruh karyawan) yang bekerja diperusahaan. Maka terdapat 18 orang responden menyatakan sangat setuju terhadap kusioner penelitian dengan tingkat persentase adalah (51,4 %), pada tanggapan setuju maka terdapat 13 orang responden dengan

tingkat persentase adalah (37,1 %) dan pada pernyataan cukup setuju hanya terdapat 4 orang responden dengan persentase (11,5 %) sedangkan pada pernyataan lain yang tertera didalam kusioner yaitu tidak setuju dan sangat tidak setuju maka tidak ada tanggapan dari responden penelitian sama sekali.

Maka dari uraian diatas yang berdasarkan data hasil sebaran kusioner penelitian pada indikator “Pertimbangan Bertahan Di Organisasi” yang terdapat didalam dimensi komitmen normative pada variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan memiliki pertimbangan yang cukup besar untuk terus bertahan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

#### 5.5.4 Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan seluruh uraian hasil dari pada tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang terdapat pada variabel komitmen organisasi maka selanjutnya dapat dirangkum menjadi kesatuan kedalam bentuk rekapitulasi data tanggapan responden variabel komitmen organisasi pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Rekapitulasi data tanggapan tersebut bertujuan untuk mengetahui skoring nilai dari pada masing-masing tanggapan sehingga dapat diketahui kategori tanggapan atau jawaban responden yang paling banyak diberikan oleh responden didalam kusioner penelitian.

Berikut adalah rekapitulasi dari keseluruhan tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi, dapat dilihat pada tabel 5.23 berikut ini.

Tabel 5.23

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi  
Pada Perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru**

No	Variabel Komitmen Organisasi (Indikator Y)	STS	TS	CS	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Kebanggaan Pada Organisasi	0	0	0	13	22	35
	Bobot Skor	0	0	0	52	110	162
2	Keperdulian Terhadap Organisasi	0	0	6	13	16	35
	Bobot Skor	0	0	18	52	80	150
3	Merasa Memiliki Organisasi	0	0	7	8	20	35
	Bobot Skor	0	0	21	32	100	153
4	Menerima Segala Tugas	0	0	1	14	20	35
	Bobot Skor	0	0	3	56	100	159
5	Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi	0	0	7	11	17	35
	Bobot Skor	0	0	21	44	85	150
6	Mengutamakan Kepentingan Organisasi	0	0	5	16	14	35
	Bobot Skor	0	0	15	64	70	149

7	Kerugian Keluar dari Organisasi	0	0	2	8	25	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	6	32	125	<b>163</b>
8	Merasa Sudah Nyaman	0	0	2	15	18	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	6	60	90	<b>156</b>
9	Pertimbangan Bertahan di Organisasi	0	0	4	13	18	<b>35</b>
	Bobot Skor	0	0	12	52	90	<b>154</b>
Total Skor Bobot		<b>1396</b>					

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan penjabaran rekapitulasi tanggapan responden penelitian pada variabel Komitmen Organisasi sebagaimana yang tertera pada tabel 5.23 diatas maka dapat diketahui hasil skoring dari keseluruhan tanggapan responden yaitu sebesar 1.396. Berdasarkan rumusan yang telah ditetapkan maka dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah dari rekapitulasi tanggapan responden variabel Komitmen Organisasi yang dapat dilihat sebagaimana berikut ini :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 9 \times 35 = 1.575$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 9 \times 35 = 315$$



## 5.6. Analisis Data Penelitian

Berikut adalah hasil pengolahan data penelitian berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS Versi 25 dengan pengujian yang dimulai dari normalitas data penelitian, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji  $t$  (Korelasi Parsial). Adapun hasil penelitian yang sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

### a) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi (X) dan Komitmen Organisasi (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 25.

**Tabel 5.24**

**Hasil Uji T Hitung dan T Tabel**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	8,455	3,828		2,209	,034
	Motivasi (X)	,887	,108	,820	8,235	,000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)						

*Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 2021*

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 25 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 8,455 + 0,887 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,455 artinya bahwa jika tidak ada Motivasi (X) maka nilai konsisten Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 8,455.
2. Koefisien regresi Variabel Motivasi (X) sebesar 0,887 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi (X), maka Komitmen Organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,887 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Motivasi (X) sebesar 8,235 artinya lebih besar dari > t-tabel 2,035. Dengan nilai signifikansi Motivasi (X) sebesar 0,000 < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Motivasi (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)”.

## b) Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independen Motivasi (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel dependen. Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai R lebih besar > r-tabel (0,333) maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya. Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.25**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>Correlations</b>			
		Motivasi (X)	Komitmen Organisasi (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
Komitmen Organisasi (Y)	Pearson Correlation	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 2021

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien korelasi :

1. Nilai signifikansi Motivasi (X)  $0,000 < 0,005$ , maka dapat dikatakan berkorelasi
2. Nilai signifikansi Komitmen Organisasi (Y)  $0,000 < 0,005$ , maka dapat dikatakan berkorelasi
3. Sedangkan Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Motivasi (X) 0,820 artinya korelasi yang terjadi sempurna
4. Nilai Uji Korelasi Nilai Pearson correlation Komitmen Organisasi (Y) 0,820 artinya korelasi yang terjadi sempurna.
5. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut
  - Nilai Pearson Correlation 0,00 s/d 0,20 = tidak ada korelasi
  - Nilai Pearson Correlation 0,21 s/d 0,40 = korelasi lemah
  - Nilai Pearson Correlation 0,41 s/d 0,60 = korelasi sedang
  - Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 0,80 = korelasi kuat
  - Nilai Pearson Correlation 0,81 s/d 1,00 = korelasi sempurna

### 5.7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan uraian dari pada hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, pemaparan teori, hasil dari pengolahan data serta hipotesis penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru”

Sebagaimana yang dijabarkan pada bab 1 sebelumnya bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen

Organisasi Pada CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru” dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana yang telah dijabarkan pada halaman sebelumnya maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (variabel bebas) dan variabel komitmen organisasi (variabel terikat). Hal tersebut berdasarkan hasil analisis dan uji data yang telah dilakukan yaitu diketahuinya pengaruh secara parsial dan juga positif antara motivasi dan komitmen organisasi pada pegawai perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sebagaimana yang terdapat pada tabel hasil uji t yaitu besaran nilai t hitung adalah  $8,235 > 2,035$  nilai t tabel. Maka jika nilai hasil dari t hitung lebih besar dari nilai t tabel hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Adanya pengaruh dari variabel motivasi yang signifikan terhadap variabel komitmen organisasi karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Maka bisa diasumsikan bahwa jika motivasi kerja karyawan terus ditingkatkan maka akan semakin besar pula tingkat komitmen organisasi dari karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat perilaku dan persepsi yang konsisten dalam diri setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan dapat berkomitmen terhadap organisasi khususnya komitmen dalam bekerja, berfikir kedepan, mempunyai integritas, berfikir kreatif, mempunyai kualitas individu, mampu bekerja secara efisien dan efektif, konsisten serta

tetap menjaga kebersamaan. Maka hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hasil dari penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia Tania pada tahun 2013 dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya”. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung dari motivasi kerja adalah 3,236, nilai ini menunjukkan lebih besar dari t tabel yaitu 2,0274 serta hasil dari nilai signifikansinya adalah  $0,004 < 0,05$  yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_a-1$  diterima dan  $H_0-1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran terhadap penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada karyawan perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru secara umum mendapatkan tanggapan baik dari responden sehingga Variabel Motivasi kerja mencapai pada kelas Interval sangat baik. Berdasarkan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada Variabel Motivasi Kerja maka diketahui indikator-indikator penelitian yang masuk pada kriteria tanggapan responden sangat baik - sangat buruk, namun secara umum seluruh indikator yang terdapat dalam Variabel Motivasi Kerja berada pada kriteria baik dan sangat baik dan tidak ada indikator yang masuk pada kriteria buruk-sangat buruk. Indikator-indikator penelitian yang masuk pada kriteria sangat baik diantaranya : Indikator Penghargaan, Prestasi Kerja, Tantangan Dalam Pekerjaan dan Hubungan Baik Dengan Organisasi. Tingginya kriteria dari empat indikator tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terdapat dari empat indikator harus terus dipertahankan oleh perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru.
2. Komitmen Organisasi pada karyawan perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru juga secara umum mendapatkan tanggapan yang sangat baik dari responden maka sebagaimana variabel Komitmen Organisasi sebelumnya, Variabel Komitmen

Organisasi juga berada pada kelas Interval yang sangat baik. Hal tersebut berdasarkan hasil dari rekapitulasi tanggapan responden terhadap seluruh indikator yang ada dalam Variabel Komitmen Organisasi. Secara umum seluruh indikator tersebut berada pada kriteria baik dan sangat baik dan tidak terdapat indikator yang masuk pada kriteria buruk-sangat buruk. Indikator-indikator pada Variabel Komitmen Organisasi yang masuk pada kriteria sangat baik diantaranya : Indikator Kebanggaan Pada Organisasi, Kerugian Keluar dari Organisasi, Menerima Segala Tugas, Merasa Sudah Nyaman, Merasa Memiliki Organisasi. Berdasarkan tingginya kriteria dari lima indikator dari Variabel Komitmen Organisasi tersebut maka hal tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terdapat dalam lima indikator sebagaimana yang disebutkan telah berhasil dibangun dan harus terus dipertahankan oleh perusahaan CV.Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan sangat antara variabel Motivasi Kerja (Variabel Bebas) terhadap Variabel Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Cv.Riau Jaya Abadi Pekanbaru” diterima.

## 6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya. Maka berikut merupakan beberapa saran yang dapat berikan peneliti, diantaranya yaitu :

1. Organisasi atau suatu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap komitmen organisasi bagi karyawannya dalam hal ini khususnya adalah karyawan perusahaan Cv.Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Perhatian tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai akan memiliki persepsi untuk bertahan di organisasi meski ada pekerjaan lain diluar yang lebih baik. Melibatkan pegawai pada program kerja organisasi akan membuat pegawai merasa dihargai oleh organisasi, hal tersebut akan mempengaruhi perasaan pegawai bahwa organisasi merupakan bagian dari hidupnya sehingga pegawai akan berusaha untuk disiplin dalam bekerja dan menekan tingkat pelanggaran terhadap peraturan jam kerja.
2. Hasil dari pada penelitian menunjkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi kepada karyawannya. Sebagaimana yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawainya dengan meningkatkan motivasi kerja kepada para karyawannya.
3. Nilai-nilai yang terdapat dalam Motivasi kerja yang dibangun oleh perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru sudah terbangun dengan cukup baik namun nilai-nilai tersebut harus terus dijaga dengan tujuan agar nilai komitmen

organisasi dari para karyawan pada perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru semakin terbangun dan terus meningkat. Oleh karena itu bagi pihak perusahaan CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru perlu memperhatikan motivasi kerja bagi para karyawannya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan belajar bagi karyawan serta memberikan ruang lebih terhadap kreatifitas para karyawan agar karyawan yang ada semakin terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan organisasi khususnya perusahaan pada CV. Riau Jaya Abadi Pekanbaru.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, baik yang telah diketahui sebelumnya maupun yang tidak terduga. Sehingga hasil penelitian yang dicapai bisa jadi menunjukkan hasil yang maksimal. Karenanya, peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat meminimalisir segala keterbatasan, sehingga dapat dicapai hasil yang memuaskan. Dan untuk penelitian selanjutnya juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dengan menambah topik permasalahan yang sama sehingga dapat membantu dalam melakukan suatu penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Fidyah, W : 2012 "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Hero Sakti Motor Gemilang Malang Jawa Timur*". Skripsi Fakultas Ilmu Administari Universitas Brawijaya
- Tazkiroh : 2019 "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Provinsi Sumatera Selatan*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Ilmu Alat Pengabdian, Universitas Brawijaya
- E, Noerhayati, : 2011. "*Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tirta Makmur Ungaran*". Skripsi Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Negeri Semarang.
- Suwardi, : 2011. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*". Jurnal Manajemen Vol. 5 No. 1 Juli 2011 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
- Anastasia, T, 2013. "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*" Jurnal Ekonomi Vol. 1, No. 3. 2013. Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

M. Aditya, P, 2017. *“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”* Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2. 2017 Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.

Yetta T, N, 2012. *“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan Spbu Coco Pertamina Mt Haryono”*. Skripsi S1 Program Sarjana Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.

Joko, U. 2011. *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus”*. Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 5 No. 2. 2011 ISSN : 14411-1799. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Saipul, 2019. *“Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Samarinda”*. Jurnal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi ISSN : 2614 – 6681, Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia

Yudha, E, P. 2014. *“Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun”*, Jurnal Manajemen Vol. 1 No. 5 Mei 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S-1 Ekonomi Islam, niversitas Airlangga

Ayuningtyas, A, 2014. *“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo”* Skripsi S1, Program Studi Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Kristiwardhana, A. 2011. *“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Estetika Artha Guna Semarang).”* Skripsi S1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Jusmaini. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*, 2011.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktek)*, Raja Wali, Jakarta, 2016.

Kurniawan, Fathoni. 2017. *Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai.* Malang: Universitas Islam Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Negara.

Mahardika,R., Hamid, D., dan Ruhana, I. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan (Survei Karyawan Pada PT.Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).* *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1-10

Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*". Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono: 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabet

