

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM  
INDONESIA PEKANBARU**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana-1 (S1) Pada  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**SITI ROHIMAH**  
**165210281**

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN – S1**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

## ABSTRAK

# PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA PEKANBARU

OLEH:

**SITI ROHIMAH**  
**165210281**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru serta untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan pada PT. Telkom pekanbaru. Objek penelitian ini adalah penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Telkom Jln.Jendral Sudirman No. 199 Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dengan regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 24,910 + 0,176X$ . Komitmen kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (1,693) > t_{tabel} (2,034)$  dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa komitmen karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Pekanbaru dengan nilai korelasi sebesar 40% Sementara komitmen kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 72% Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi derajat komitmen kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja serta kinerja yang dirasakan. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

**Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja.**

## KATA PENGANTAR

Puji serta rasa bersyukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat dan kurnia-ny penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan berjudul : **“Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar serjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksana penelitian dan menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesalahan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbngan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, artinya kesulitan dan hamabatan itu dapat diatas. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalam kepada :

1. Bapak Dr. Firdaus AR,SE.,M.Si.,AK.,Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE.,M.Si, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Ibuk Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S, MM selaku pembimbing yang telah membantu, membimbing, mengarahkan dan memberi petunjuk kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

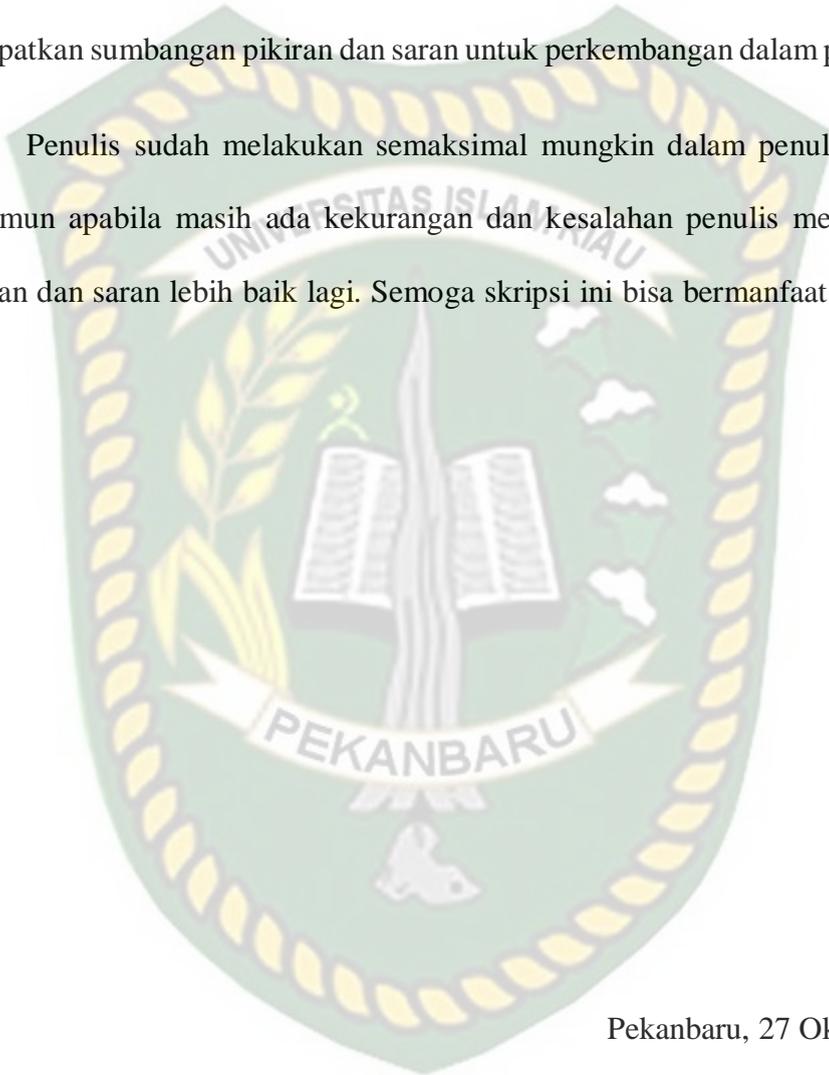
4. Bapak dan Ibu beserta Karyawan/i yang telah memberikan tujuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada orang-orang terdekat yang telah memberi dukungan baik moral, spiritual, maupun mental selama proses penyusunan skripsi dari selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya, ayahanda Rozali, dan ibunda Raudah. Yang telah mencurahkan kasih sayangnya, jerih payah serta do'anya yang tiada henti selama ini kepada ananda.
2. Buat Kakak Dan Adik Saya, Siti Roviqoh SP Dan Dewi Fitriani. Dan seluruh keluarga besar serta sepupu-sepupu, yang selalu menyemangati dan memberi do'a saat proses perkuliahan hingga saat ini.
3. Buat sahabat saya, ( Kiki Apriani, Nathalia, Sovia Tun Munawaroh SE, Yulita, Endang, Wilma,dan Indu) dan sahabat ku yang lain yang tak bisa penulis sebut satu-persatu.
4. Serta sahabat dan teman-teman manajemen angkatan 2016 yang sama-sama memberi motivasi serta dukungan selama perkuliahan hingga skripsi.

Mudah-mudahan atas segala bantuan beserta budi baik yang penulis terima selama menjalani pendidikan mendapat berkah dan ridho dari Allah SWT, dan tidak akan penulis lupakan sampai kapanpun. Akhir kata semoga skripsi ini sedikit mendapatkan sumbangan pikiran dan saran untuk perkembangan dalam pendidikan.

Penulis sudah melakukan semaksimal mungkin dalam penulisan skripsi ini, namun apabila masih ada kekurangan dan kesalahan penulis mengharapkan kritikan dan saran lebih baik lagi. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.



Pekanbaru, 27 Oktober 2020

Penulis

SITI ROHIMAH

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1. 1 Latar Belakang Masalah .....	1
1. 2 Perumusan Masalah.....	5
1. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. 4 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Komitmen Kerja.....	8
2.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.3 Pengertian Kinerja.....	18
2.4 Hubungan Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Pemikiran .....	25

2.7 Hipotesis .....	26
---------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi Penelitian .....	28
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.7 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	34
3.8 Persamaan Regresi Linier Berganda .....	35
3.9 Koefisien Korelasi ( $r^2$ ) .....	36
3.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37
3.11 Uji Parsial (uji-t) .....	37
3.12 Uji Epsilon.....	38

### **BAB VI GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	39
4.2 Gambaran Struktur Organisasi .....	41
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	43
4.4 Visi Dan Misi Perusahaan .....	43

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Karyawan .....	44
5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	48
5.3 Deskripsi Variabel.....	51
5.4 Analisis Data Penelitian.....	52
5.5 Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan Pada PT. Telkom.....	97
5.6 Pembahasan Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru.....	97

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan..... 100

6.2 Saran ..... 101

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Jabatan Karyawan Bagian Asman III Dan Asisten Manajer IV...	3
Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian .....	24
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 5.2 Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 5.3 Jumlah Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 5.4 Jumlah Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Tabel 5.5 Uji Validitas .....	38
Tabel 5.6 Uji Reabilitas .....	40
Tabel 5.7 Merasa Bahagia Bekerja Diperusahaan Ini .....	40
Tabel 5.8 Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan Ini Menjadi Permasalahan Saya ...	41
Tabel 5.9 Menjadi Bagian Keluarga Di Perusahaan Ini .....	41
Tabel 5.10 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Afektif .....	42
Tabel 5.11 Skor Interval .....	43
Tabel 5.12 Merasa Sulit Meninggalkan Perusahaan ini .....	43
Tabel 5.13 Merasa Rugi Untuk Meninggalkan Perusahaan ini .....	44
Tabel 5.14 Merasa Sulit Mendapatkan Pekerjaan Dengan Penghasilan Ynag Bagus ..	44
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Continuace .....	45
Tabel 5.16 Skor Interval .....	46
Tabel 5.17 Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa .....	46
Tabel 5.18 Merasa Belum Banyak Memberikan Kontribusi Bagi Perusahaan .....	47
Tabel 5.19 Merasa Perusahaan Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan .....	47
Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Normatif .....	48
Tabel 5.21 Skor Interval .....	49
Tabel 5.22 Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Yang Sesuai .....	49
Tabel 5.23 Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Yang Mencukupi Kebutuhan	50
Tabel 5.24 Merasa Menerima Gaji Yang Cukup Dan Sesuai .....	50
Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Gaji ....	51
Tabel 5.26 Skor Interval .....	52
Tabel 5.27 Merasa Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja .....	52
Tabel 5.28 Merasa Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	53

Tabel 5.29 Merasa Saling Bertanggungjawab	53
Tabel 5.30 Rekapitulasi Mengenai Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja	54
Tabel 5.31 Skor Interval	55
Tabel 5.32 Merasa Senang Bekerja Di Tempat Ini	55
Tabel 5.33 Merasa Senang Karena Suhu Udara Nyaman Untuk Berktivitas	56
Tabel 5.34 Merasa Senang Karena Fasilitas Membantu Dalam Bekerja	57
Tabel 5.35 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja	57
Tabel 5.36 Skor Interval	58
Tabel 5.37 Merasa Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan	59
Tabel 5.38 Merasa Sangat Bertanggungjawab Dalam Pekerjaan	59
Tabel 5.39 Merasa Memiliki Kecakapan Dalam Pekerjaan	60
Tabel 5.40 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kualitas Kerja	61
Tabel 5.41 Skor Interval	61
Tabel 5.42 Merasa Menilai Mutu Pekerjaan Baik	62
Tabel 5.43 Merasa Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan	62
Tabel 5.44 Merasa Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sesuai Prosedur	63
Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Prestasi Kerja	63
Tabel 5.46 Skor Interval	64
Tabel 5.47 Merasa Sama Baiknya Bekerja Dengan Rekan Kerja	64
Tabel 5.48 Merasa Saling Membantu Dalam Bekerja	65
Tabel 5.49 Merasa Bisa Melakukan Pekerjaan Dengan Cepat	65
Tabel 5.50 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Keahlian	66
Tabel 5.51 Skor Interval	67
Tabel 5.52 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 5.53 Skor Interval	70
Tabel 5.55 Analisis Regresi Sederhana	71
Tabel 5.56 Uji T Hitung	71
Tabel 5.57 Tabel Koefisien Korelasi	72
Tabel 5.58 Koefisien Determinasi	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambaran	
2.1 Kerangka Pemikiran .....	25
4.1 Organisasi PT. Telkom Area Sumatera Pekanbaru.....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai bagian penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur jalannya suatu perusahaan. Menurut Uki Yonda Aseptia (2017:2) setiap perusahaan pasti memiliki keseimbangan kehidupan kerjanya serta rintangan untuk membangun sebuah budaya yang dapat mendukung perusahaan yang mana seorang karyawan bisa fokus terhadap pekerjaannya saat berada di tempat kerja. Akan tetapi terkadang deadline tugas dari perusahaan membuat karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan dituntut perusahaan untuk bekerja dengan maksimal tetapi sering kali perusahaan mengabaikan keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan. Saat karyawan menganggap dirinya tidak bisa menjaga keharmonisan serta komitmen antara tuntutan pekerjaan dan masalah pribadi (contoh masalah pribadi yaitu karyawan tidak dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga). Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam merencanakan.

PT.Telkom Indonesia adalah perusahaan BUMN yang bergerak dibidang informasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Dalam perjalanan sejarahnya, Telkom telah melalui berbagai dinamika bisnis dan melewati beberapa fase perubahan, yakni kemunculan telepon, perubahan organisasi jawatan yang merupakan kelahiran Telkom, tumbuhnya teknologi seluler, berkembangnya era digital, ekspansi bisnis internasional, serta transformasi menjadi perusahaan telekomunikasi berbasis digital.

PT.Telkom memiliki komitmen untuk mempertahankan di lingkungan industri yang sampai saat ini kompetitif, hingga PT. Telkom bertransformasi dari perusahaan Infocomm menjadi perusahaan TIME (Telekomunikasi, Infomasi, Media, Edutainment) dengan mempertahankan warisan perusahaan dan siap untuk bersaing dengan seha

Oleh karena hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang sangat berkomitmen dan profesional di dalam perusahaan seperti memanfaatkan jam kerja, tidak melakukan penyimpangan pada saat jam kerja berlangsung dan menambah pengetahuan serta keterampilan dan dimotivasi sedemikian rupa.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Telkom karena ingin mengetahui bagaimana komitmen yang diterapkan dalam perusahaan PT. Telkom tersebut. Berikut ini karyawan beserta jabatan karyawan yang ada pada PT. Telkom Indonesia pekanbaru:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Jabatan Karyawan Bagian Asman III Dan Asisten Manajer IV Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Asman III	30
2	Asisten Manajer IV	24
	<b>Jumlah</b>	54

*Sumber : PT. Telkom Indonesia Pekanbaru, 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 yang telah menjelaskan bahwa jumlah jabatan karyawan Bagian Asman III Dan Asisten Manajer IV pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru berjumlah 54 orang karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang telah ditentukan.

Bagi perusahaan ini, komitmen karyawan menjadi hal begitu penting dalam menciptakan kelangsungan hidup didalam sebuah perusahaan. Komitmen karyawan pada suatu perusahaan merupakan ikatan kejiwaan individu yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai perusahaan. Berkomitmen tentunya harus dilandasi dengan rasa nyaman akan perusahaan, semakin nyaman seorang karyawan maka akan semakin nyaman pula seseorang untuk memberikan hasil yang terbaik juga untuk memajukan perusahaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan adalah kepuasan kerjanya. Kepuasan sendiri adalah sikap

umum individu terhadap pekerjaannya yang mana akan mencerminkan perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh perusahaan dan ia akan terus berusaha akan memperbaiki kinerjanya

Kepuasan kerja karyawan dibutuhkan untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja pun akan semakin meningkat. berdasarkan sistem sasaran kinerja individu adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan**

<b>N – Akhir</b>	<b>Konverai</b>	<b>Keterangan</b>
<b>&gt;110</b>	<b>Prestasi (P1)</b>	<b>Istimewa</b>
<b>&gt;103 s/d &lt;110</b>	<b>Prestasi (P2)</b>	<b>Baik Sekali</b>
<b>&gt;90 s/d &lt;103</b>	<b>Prestasi (P3)</b>	<b>Baik</b>
<b>&gt;90 s/d &lt;96</b>	<b>Prestasi (P4)</b>	<b>Kurang</b>
<b>&lt;90</b>	<b>Prestasi (P5)</b>	<b>Sangat Kurang</b>

*Sumber : PT. Telkom Indonesia Pekanbaru*

PT.Telkom Indonesia menerapkan sistem penilaian yang objektif atas kinerja yang terkait hasil berdasarkan sasaran kerja karyawan. Sehingga hal tersebut dapat diketahui sejauh mana kinerja karyawan yang ada. Sehingga dapat diterapkan sistem penilaian setiap karyawan.

Meningkatkan betapa pentingnya komitmen dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan maka dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan akan sangat tertarik untuk diteliti untuk mengangkat suatu judul penelitian :“ **PENGARUH KOMITMEN KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA PEKANBARU**“

## **1.2 Rumusan masalah**

Dari Penjelasan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen Kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sabagai :

1. Untuk melihat dan menganalisis Komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Pekanbaru.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan ilmu bagi saya sendiri (Peneliti) dalam menerapkan pengetahuan baru dan sangat berdampak positif bagi saya sendiri yang telah dituntut selama kuliah.

2. Bagi PT. Telkom Indonesia Pekanbaru

Memberikan masukan pada perusahaan dalam menentukan komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan menerapkan pengalaman secara insentif menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM)

#### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini akan menjelaskan beberapa teori yang melandasi pembahasan penelitian terdahulu kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan lokasi penelitian, operasional variable penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan memuat tentang gambaran PT. Telkom Indonesia Pekanbaru.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini akan menguraikan tentang penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil dari penelitian tersebut.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Komitmen Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan berupa keinginan yang sangat kuat untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan yang ditandai dengan kemauan dalam mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan. Komitmen juga merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai.

Menurut Gujarati (2020:12) komitmen kerja merupakan kedudukan tinggi hingga dimana seseorang karyawan bisa percaya dan diterima pada perusahaan tersebut.

Chicago (2020:13) komitmen kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan yang tinggi terhadap pekerjaan seseorang terhadap suatu perusahaan, begitu juga dengan komitmen organisasional yang tinggi yaitu memihak pada suatu organisasi.

John (2020:24) komitmen kerja merupakan kewajiban mengaitkan keterikatan seseorang karyawan didalam pekerjaan yang dilakukan.

Damodar and Chicago (2020:165) komitmen kerja merupakan kedudukan dimana karyawan terlibat didalam organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota.

Terry R (2020:240) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah tujuan-tujuan organisasi yang bersungguh-sungguh tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Mathins (2020:125) mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi yang menuju satu beberapa tujuan organisasi.

#### **A. Jenis Komitmen Karyawan**

Berikut adalah jenis komitmen menurut Allen dan Smith dalam Sopiah (2016:157) menjadi tiga komponen, yaitu :

1. *Affective Commitment* ( Komitmen Efektif) berhubungan secara emosional, identifikasi, serta keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.
2. *Continuance Commitment* tentang kerugian yang akan dohadapinya jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normative) adalah jiwa karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komitmen normative berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

#### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan di suatu organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers dalam Sopiah (2018:10) menjelaskan

bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan suatu organisasi dimasa lalu dan cara pekerja-pekerja lain mengutamakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi tersebut.

Syiti Romalia (2019:403) mengemukakan 4 faktor yakni :

1. Personal faktor, seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan.
2. Karakteristik Faktor pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur Faktor, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman Faktor kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan.

### **C. Aspek-Aspek Komitmen Karyawan**

Menurut Steers dan Alenn (2019:211) komitmen kerja memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1. Identifikasi

Identifikasi merupakan rasa yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap suatu organisasi, yang mana dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau pun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya.

## 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan didalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk memperhatikan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun sesama rekan kerja.

Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian yang lengkap dari organisai dan konsekuensi lebih lanjut, mereka juga merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan. Tingkat kehadiran meraka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.

## 3. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi memiliki makna diman kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa harys mengharapkan apapun.

## **D. Cara Membangun Komitmen Karyawan**

Menurut Munandar (2019:111) menjelaskan bahwa sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen kerja karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. Jadikan komunikasi dua arah di suatu organisasi tanpa memandang rendahnya bawahan.
3. Membangun nilai-nilai yang didasarkan dengan adanya kesamaan.

### **2.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Handoko (2020:11) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2020:9) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja Marliani.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu Yuniar Wahyuni (2020:33).

Menurut Veithzal Rivai habib (2017:475) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seorang atas perasaan sikapnya atau tidak senang, atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:202) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.

Robbins (2018:323) adalah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

1. Bekerja mental yang menantang

Pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menarwakan tugas, kebebasan dan umpan balik.

Semua karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dengan pengharapan mereka. Jika upah dilihat sebagai keadilan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

## 2. Rekan kerja yang memotivasi

Kebanyakan karyawan juga mengisi kebutuhan akan berinteraksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah tamah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

## 3. Kecocokan pekerjaan

Dasarnya hakikat berkepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih bahwa mereka mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja tentang pekerjaan mereka, serta meliputi perasaan yang positif dan negatif dari berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan berhubungan dengan teman kerja serta tingkah laku terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

## A. Penyebab Kepuasan Kerja

Robbins dan Syaidarman ( 2017:223) Menyatakan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa hal, antara lain :

### 1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan kerekeristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya,. Artinya apabila seseorang tidak dapat memenuhi kebutuhannya dengan pekerjaannya maka seseorang tersebut cenderung merasakan ketidakpuasan. jika ia dapat memenuhi kebutuhannya dengan imbalan atas pekerjaannya maka ia akan merasakan kepuasannya.

### 2. Perbedaan ( *Discrepancies* )

Kepuasan adalah suatu hasil yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan ini mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dalam pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas.

### 3. Pencapaian nilai (*Value Anttainment*)

Adalah hasil persepsi yang memberikan pemenuhan silai kerja.

### 4. Keadilan (*Equity*)

Adalah fungsi individu yang diperlakukan di tempat kerja.

### 5. Kompoonen Geneetik

Adalah fungsi sifat pribadi yang menyatakan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja .

### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbin (2017:263 ) Ada aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri ( Work It Self ) Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Kepuasan pada sistem penghargaan
  - a. Promosi ( Promotion ) Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pningkatan karier selama bekerja.
  - b. Gaji / Upah ( Pay ) Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan dengan karyawan yang dianggap layak atau tidak.
3. Kepuasan pada kondisi kerja ( Work Condition ) Karyawan sangat dipengaruhi oleh situasi kerja karena setiap individu yang bekerja harus memasuki dan mampu beradaptasi terhadap situasi kerja.
4. Kepuasan pada rekan kerja ( Workers ) Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan karyawan lain, bagi yang sama maupun yang berdeda jenis pekerjaannya.
5. Pembayaran adalah faktor indikator yang menjadi tujuan utama dalam bekerja serta yang diharapkan bisa sesuai dengan keahliannya dan apa

yang telah diberikan kepada perusahaan serta persepsi keadilan dalam pembayarannya.

### **C. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi dimana sebagian terbesar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja. Tidak tertutup kemungkinan sebagian kecil diantara merasakan ketidakpuasan. Menurut Robbins (2019:368) Menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif :

1. Keluar : karena memandang sikap yang diberikan kurang amati, sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja.
2. Menyuarakan: dimana ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif
3. Mengabaikan: bahwa kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi buruk termasuk, misalnya sering absen atau datang terlambat.
4. Kesetiaan: kondisi ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif kondisinya menjadi lebih baik, jika perusahaan dikritik dari luar dan percaya .

### **D. Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Wibowo (2019:154) Memberikan masukan agar bisa mengatasi ketidakpuasan serta meningkatkan kepuasan sebagai berikut:

1. Memberikan pekerjaan yang menyenangkan.

Jika pekerjaan yang disenangi mereka maka akan dikerjakan dengan baik.

2. Gaji yang sesuai.

Karyawan percaya bahwa sistem pengupahan/penggajian yang jujur akan jauh lebih menyenangkan.

3. Menyesuaikan minat pekerja.

Banyak orang yang menemukan pekerjaan yang sesuai bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja.

4. Merubah cara kerja.

Lebih banyak orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang begitu membosankan dan berulang.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2019:131) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rozikin (2019:41) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan

Menurut Gary Desler ( 2019:280 ) Menyatakan bahwa kinerja adalah proses yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja adalah searah dengan tujuan organisasi.

#### **A. Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut A. Dale Timple dalam Mngakunegara (2018:31) faktor-faktor kinerja terdiri dari, diantaranya :

##### **1. Faktor Internal**

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan dan seseorang itu tipe pekerja keras.

##### **2. Faktor Eksternal**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, pimpinan, fasilitas dan iklim kerja.

#### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Setiap organisasi berbeda-beda dalam meniali kinerja atau aspek-aspek yang dipertimbangkan karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Veithzal Rivai ( 2019:343 ) faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, inisiatif kerja, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

1. Kualitas Kerja

Membuat definisi kualitas kerja yang lebih luas cakupannya yaitu suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi atau melebihi harapan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan menanggung akibat yang ditimbulkan oleh perilaku seseorang dalam rangka menjawab suatu persoalan.

4. Ketaatan

Adalah suatu perbuatan yang dilakukan oleh karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan.

5. Insentif Kerja

Yaitu strategi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana kinerja adalah hal yang sangat penting.

6. Disiplin Kerja

Suatu alat yang digunakan para untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### 7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif.

#### 8. Kepemimpinan

Menurut Husein Umar (2019:38) kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Mangkunegara (2018:67) merumuskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

##### 1. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, pendapt Robbins (2019:47). Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality.

##### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson (2019:83) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan Mereka
2. Motivasi
3. Dukungan Yang Diterima
4. Keberadaan Pekerjaan Yang Mereka Lakukan
5. Hubungan Mereka Dengan Organisasi.

### C. **Indikasi Turunya Kinerja**

Adapun beberapa tanda kerja yang menurun menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:48) diantaranya :

#### a. Keluhan

Mungkin tanda ketidakpuasan mereka terhadap segala sesuatu yang bersangkutan dengan pekerjaan yang tidak diiringi dengan perhatian dari atasan.

#### b. Tingkat ketidakhadiran

Tingkat ketidakhadiran yang tinggi mungkin patut mendapatkan tanda bahwa semangat kerja dari karyawan rendah.

#### c. Masalah disiplin

Ketidaksiplinan karyawan juga menunjukkan bahwa semangat kerja rendah.

### D. **Manfaat Kinerja**

Menurut Siamora prty (2019:497) manfaat dari kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kepuasan kerja
- b) Meningkatkan produktivitas
- c) Menekan ketidakhadiran
- d) Menurun outaran karyawan
- e) Meningkatkan kualitas bauran karyawan

#### **2.4 Hubungan Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiaan pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. Menurut Sopiah (2018:169) komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Hal tersebut membuat organisasi memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Bagi, karyawan imbalan yang diberikan organisasi dapat memuaskan satu atau lebih kebutuhannya. maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki komitmen yang tinggi .

## 2.5 Penelitian Terdahulu

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

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Kristiwardhana, aryo (2011)	Pengaruh motivasi dan komitmen kerja organisasional terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Isola Resort.	<b>Independen:</b> Motivasi kerja dan komitmen organisasional. <b>Dependen:</b> kinerja karyawan.	Menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja.
2.	Setiawan, Andi dan Lataruva, Eisha (2011)	Analisis pengaruh Affective Commitment, Continuance, dan Normative terhadap kinerja karyawan pada PT. Assa Land Marvell City Surabaya.	<b>Independen:</b> Affective Commitment, Continuance, dan Normative Commitment <b>Dependen:</b> Definisi Kinerja	Memperlihatkan komitmen organisasional analisis positif terhadap kinerja.
3.	Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh komitmen organisasi, Partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun.	<b>Independen:</b> Partisipasi, organisasi dan motivasi. <b>Dependen:</b> Hasil kerja karyawan.	Komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi berhubungan positif terhadap kinerja
4.	Achmad Sudiro (2009)	Analisis komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada PT Bangun.	<b>Independen:</b> Kepuasan kerja dan organisasional, <b>Dependen:</b> Kinerja	Memberikan hubungan komitmen organisasi yang berhubungan positif

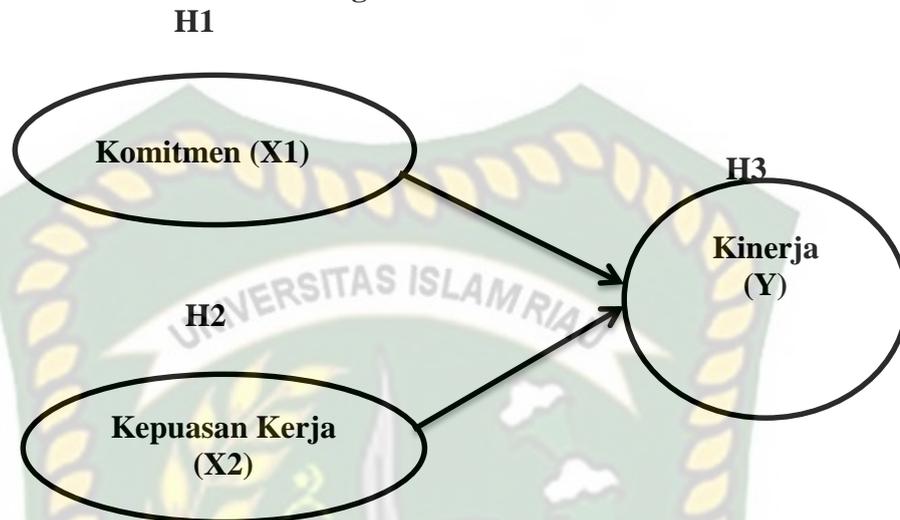
				terhadap kinerja
5.	Safitra Kurnia Hardianti (2011)	Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Assa Land Marvell City Surabaya..	<b>Independen:</b> pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional <b>Dependen:</b> Kinerja	Menjelaskan bahwa komitmen kerja.

*Sumber : Penelitian Terdahulu*

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini merupakan bentuk hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut kerangka pemikiran yang telah dibentuk oleh peneliti :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Sumber :** 1. Tella et al.,(2007);Zhange & Zheng(2009)  
2. Carmeli & Freund (2004);Al-Ahmadi (2009);Zhang & Zheng (2009)  
3. Al-Aameri (200); Al-Ahmadi (2009);Zhang & Zheng (2009)

Keterangan :

- a. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
- b. Variabel Bebas (X1) : Komitmen Karyawan  
(X2) : Kepuasan Kerja

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dan harus diuji dulu kebenarannya. Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut :

H1 :Komitmen kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 :Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 :Komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian yakni pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman No.199 Kota Pekanbaru.

##### 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variable adalah suatu kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator variabel penelitian. Wibowo (2017:82). Variable penelitian bisa lebih terinci seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Komitemen kerja karyawan (X1)</b> merupakan salah satu pengikat antara individu dengan suatu kegiatan yang dilakukan. (Siswanto J, 2010)	<b>1. Komitmen afektif (Affective commitment)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa gembira bekerja di organisasi</li> <li>• Merasa memiliki pengalaman kerja</li> <li>• Pengalaman yang didapat bukan untuk diri sendiri tetapi juga orang lain</li> <li>• Organisasi memiliki arti sangat penting</li> <li>• Setia terhadap organisasi dan profesional</li> </ul>	Ordinal (1-3)
	<b>2. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Butuh dan ingin tinggal disuatu organisasi</li> <li>• Hidup terganggu jika keluar lari organisasi</li> </ul>	Ordinal (4-6)

<p><b>Kepuasan kerja (X2)</b> merupakan penilain dari pekerja, seberapa jauh pekerja secara Keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert hoppecl)</p>	<p>3. <b>Komitmen normatif (Normative commitment)</b></p> <p>1. <b>Menyenangi Pekerjaannya.</b></p> <p>2. <b>Mencintai pekerjaannya.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hidup bergantung dari organisasi</li> <li>• Lebih ingin merasa tinggal di organisasi</li> <li>• Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.</li> <li>• Merasa wajib untuk tinggal diorganisasinya</li> <li>• Mempertimbangkan pengorbanan untuk keluar dari organisasi</li> <li>• Mempertimbangkan rasa keorganisasian</li> <li>• Tidak ingin mengecewakan atasan</li> <li>• Lebih mmengutamakan perasaan organisasi</li> <li>• memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.</li> <li>• Tanggung jawab dalam pekerjaannya</li> <li>• Minat kerja yang profisional</li> <li>• Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin</li> <li>• Bantuan teknis</li> <li>• Dukungan sosial yang terpenuhi</li> </ul>	<p>Ordinal (7-9)</p> <p>Ordinal (10)</p> <p>Ordinal (11)</p> <p>Ordinal (12)</p> <p>Ordinal (13)</p>
---	--	---	--

<p><b>Kinerja karyawan (Y)</b> merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya (Muhammad agus tulus 2010:125)</p>	<p><b>3. Moral kerja positif.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Dorongan dari berbagai pihak</li> </ul>	Ordinal (14-15)
	<p><b>4. Disiplin Kerja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan nilai-nilai ketaatan</li> <li>• Selalu teratur dan Saling menghargai</li> <li>• Toleransi</li> <li>• Ketertiban organisasi</li> </ul>	Ordinal (16-23)
	<p><b>5. Prestasi Kerja</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesempatan untuk pengembangan lebih jauh</li> <li>• Kesempatan untuk memperoleh hasil yang bagus</li> <li>• Kesempatan untuk mendapatkan penilaian promosi</li> </ul>	Ordinal (24-26)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan</li> <li>• Pembayaran sesuai aturan</li> <li>• Pembayaran sesuai hasil kerja</li> <li>• Training/pelatihan</li> <li>• Pengembangan SDM</li> <li>• Pencapaian kinerja Pembelajaran</li> <li>• Meningkatkan kompetensi diri</li> <li>• Keselarasan/konsistensi</li> </ul>	Ordinal (26-28)

(Sumber : Telaah Pustaka)

### 3.3 Populasi Dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Seluruh populasi di PT Telkom Indonesia Pekanbaru ada 63 orang pekerja. Dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi karyawan bagian asisten pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru sebanyak 54 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam sebuah penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang telah diteliti atau diamati. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi.

Menurut Sekaran hasibuan (2018:20) membagikan panduan yang umum dalam mengarahkan ukuran sampel sebagai berikut :

1. Takaran jumlah sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk penelitian.
2. Sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
3. Ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari variabel dalam penelitian
4. Eksperimental sederhana dengan kontrol eskperimen yang ketat.

### **3.4 Teknik Pengambilan Data**

Dalam Teknik pengambilan sampel digunakan teknik pengambilan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang sudah ditentukan sejak awal penelitian (Budiyono, 2019:62). Metode yang akan dipakai untuk menentukan jumlah sampel adalah **Rumus Slovin** sebagai berikut:

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

**Keterangan :**

**n = sampel**

**N = ukuran**

**e = Margin of error**

Nilai besaran kesalahan atau margin of error (e) bisa ditetapkan oleh peneliti, karena semakin kecil besaran kesalahan yang diinginkan atau yang ditetapkan maka tentunya akan semakin besar ukuran sampel yang mana nantinya akan diperoleh dari **Rumus Slovin**.

Berikut merupakan hasil perhitungan jumlah responden sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{63}{1+(63)(0,05)^2} \\ &= \frac{63}{1+(63)(0,0025)} \\ &= \frac{63}{1+0,1575} \end{aligned}$$

$$= \frac{63}{1,1575}$$

$$= 54$$

### 3.5 Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. **Data Primer** : yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Telkom Indonesia Pekanbaru berdasarkan wawancara dengan pihak perusahaan.
- b. **Data Sekunder** : yaitu data yang diperoleh dengan membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan permasalahan untuk memperoleh data-data yang bersifat teoritis yang mendukung hasil penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara /Interview

Yang merupakan data yang berhubungan dengan penelitian dari karyawan perusahaan PT. Telkom Indonesia Pekanbaru

2. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan angket yang berisikan daftar pertanyaan kepada responden. Hasil ini dapat dijadikan salah satu informasi untuk menjelaskan dan menganalisa permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya akan digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan penggunaan hasilnya untuk memecah suatu masalah.

- a. Teknik Analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu metode dimana data dikumpulkan, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas dan lengkap.
- b. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu suatu model untuk mengukur pengaruh komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru.

### **3.8 Uji Validitas Dan Reabilitas**

A. Uji Validitas : pengujian validitas data pada dasarnya untuk mengukur sah atau validnya suatu variable. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variable, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r table. Kriteria penilainnya:

1. variable dikatakan valid jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  variable

2. variable dikatakan tidak valid jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $< r$  variable

B. Uji Reabilitas: merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keadaan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistic alpa Cronbach' ( $\alpha$ ). Kriteria penilaiannya :

1. jika nilai alpa cronbach's  $\geq 0,5$  maka item dikatakan valid
2. jika nilai alpha cronbach's  $\leq 0,5$  maka item dikatakan tidak valid

### 3.9 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel respon. Tujuan dari regresi linier berganda ini untuk memodelkan hubungan linier antara variabel penjelas (independen) dan variabel respon (dependen). Analisis regresi linier berganda juga bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen kerja karyawan dan kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom indonesia pekanbaru. Untuk memudahkan adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Keterangan :**

**Y = variabel terikat**

**a = konstanta**

**b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi**

**X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = variabel bebas**

### 3.10 Koefisien Korelasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien korelasi merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan huruf “r”. besarnya koefisien korelasi akan berkisar antara -1 (negative satu) sampai dengan +1 (positif satu):

**Keterangan :**

**+ : Menunjukkan korelasi positif**

**- : Menunjukkan korelasi negative**

**0 : Menunjukkan tidak adanya hubungan**

Apabila koefisien korelasi mendekati +1 atau -1, berarti hubungan antarvariabel tersebut semakin kuat. Sebaliknya, apabila koefisien korelasi mendekati angka 0, berarti hubungan antarvariabel tersebut semakin lemah. Dengan kata lain, besarnya nilai korelasi bersifat absolut, sedangkan tanda “+” atau “-” hanya menunjukkan arah hubungannya saja. Untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel, yaitu perlu diukur besarnya nilai koefisien korelasi. Untuk data yang berjenis interval dan rasio digunakan analisis korelasi product moment (r). persamaan untuk mencari korelasi product moment (r) bisa dilihat dibawah ini :

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

**Dimana :**

**$n$  = Banyaknya Pasangan data X dan Y**

**$\Sigma x$  = Total Jumlah dari Variabel X**

**$\Sigma y$  = Total Jumlah dari Variabel Y**

**$\Sigma x^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X**

**$\Sigma y^2$  = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y**

**$\Sigma xy$  = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y**

### **3.11 Uji Koefisien Determinasi (R Square ( $R^2$ ))**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), merupakan pengujian yang menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Y). Uji Statistik F, merupakan pengujian yang menguji seberapa berpengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama/keseluruhan) terhadap variabel Y.

Nilai koefisien determinasi (*R square*) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi (*R square*) ini tidak dapat untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### **3.12 Uji Parsial (uji-t)**

Uji-t disebut juga uji signifikan individual, yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji-t akan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, jika

t hitung > t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak , tapi jika t hitung < t tabel  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### 3.13 Uji Epsilon

Pada dasarnya uji epsilon digunakan untuk melihat pengaruh variable-variabel yang mempengaruhi variable Y (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 + R^2}$$

**Keterangan :**

$\epsilon$  = epsilon

$R^2$  = koefisien determinasi

Agar hasil akurat didalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan SPSS versi 22.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada dalam bidang pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum dalam negeri. PT. Telkom adalah penyedia akses layanan data terlengkap melalui implementasi teknologi CSDm GPRS,WiFi dan Edge. PT.Telkom menyediakan beraneka ragam fitur serta memberikan kenyamanan berkomunikasi dari yang tercanggih .

Untuk menghadapi tantangan dengan semakin meningkatnya kebutuhan akan mobilitas dan konektivitas tanpa putus, PT.Telkom telah memperluas portofolio bisnisnya yang mencakup telekomunikasi, informasi, media dan edutainment (TIME).

Dengan meningkatkan infrastruktur, memperluas teknologi Next Generation Network (NGN) dan memobilisasi sinergi diseluruh jajaran TELKOMGroup,TELKOM dapat mewujudkan dan memberdayakan pelanggan ritel dan koperasi dengan memberikan kualitas, kecepatan, kehandalan dan layanan pelanggan yang lebih baik.

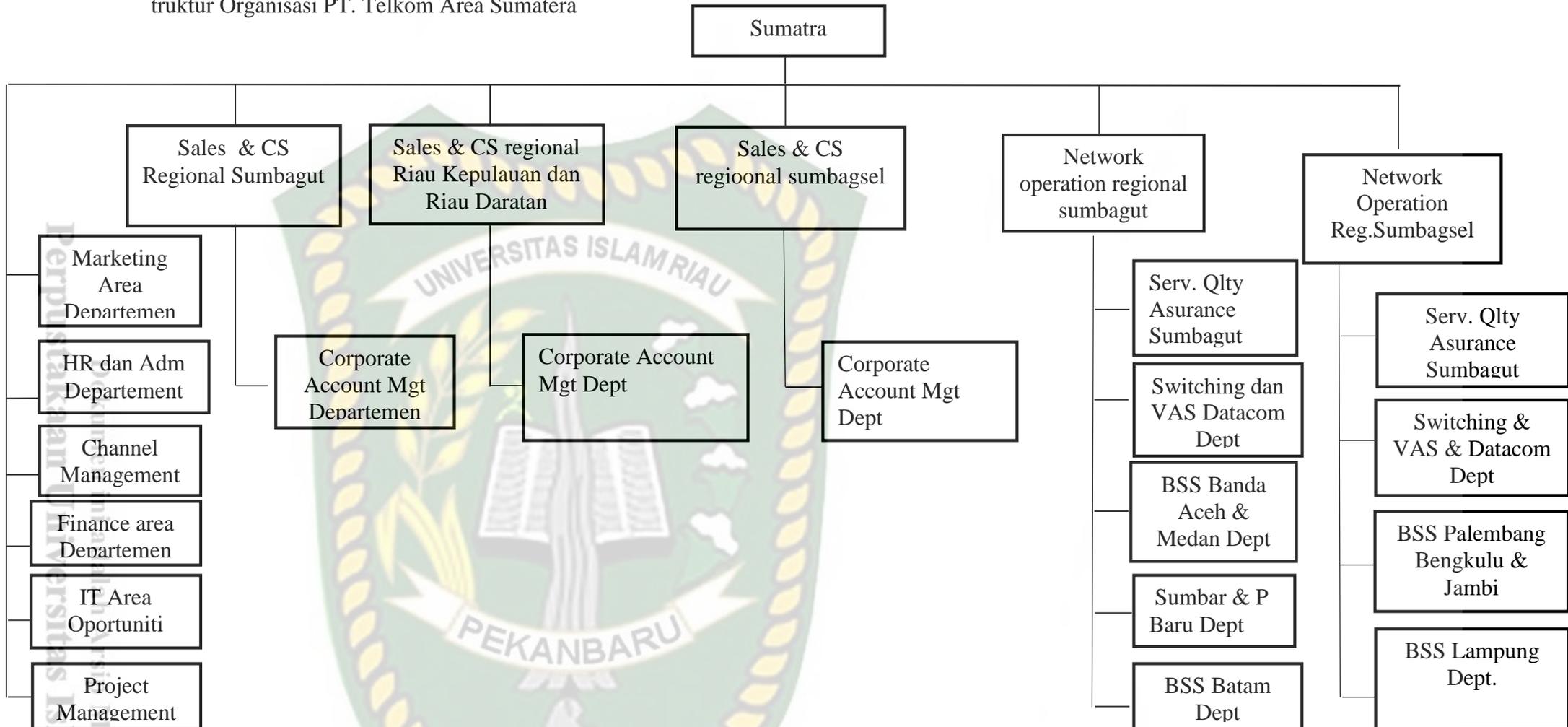
PT. Telkom begitu banyak memberikan pelayanan yang handal bagi pelanggannya serta dilayani dengan titik akses pelayanan terbesar di seluruh Indonesia .

#### 4.2 Gambaran Stuktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan merupakan sebuah gambaran yang memperlihatkan mengenai setiap bagian yang ada dalam perusahaan tersebut. Di dalamnya berisi segala macam informasi yang berkaitan dengan fungsi dan gambaran umum dari masing-masing bagian beserta dengan orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengelola posisi tersebut. Didalam unit perusahaan supaya kegiatannya bisa dijalankan dengan lancar serta karyawan juga dapat bertanggung jawabnya.

Pembentukan struktur organisasi bertujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Tanggung jawab mengelola perusahaan sesuai dengan anggaran yang ada. Secara formal direksi biasanya mengadakan tiga kali rapat direksi dalam setahun untuk mengevaluasi kinerja operasional dan keuangan perseoran. Selain itu beberapa pertemuan informal juga diadakan guna membahas hal-hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan. Berikut ini gambaran struktur rganisasi pada PT. Telkom Pekanbaru :

**Gambar IV. 1**  
struktur Organisasi PT. Telkom Area Sumatera



Bekerja sebagai :

- a. Ketua Pelaksanaan seluruhh kegiatan diperusahaan area sumatera.
- b. Mengawwasi kegiatan berlangsung di areaa sumatra.
- c. Merencanakan proogram yang sesuaai dengan petunjuk kantor pusat.
- d. Bertanggung jawab kepadaa pemimpin kanntor.

1. Neetwork operattion Area Sumatra

Bekerja :

- a. Menyusun persyaratan dan peralatan network telkomsel.
- b. Memonitor customer dan pelaksanaan layanan kartuHalo.
- c. Mengerjakan laporan pertanggungjawaban.
- d. Mengatur setiap service network telkomsel.

2. Depertement Channel management

Tugasnyaa :

- a. Melakukan laporan pengawasan jaringan telkkomsel
- b. Mengawasii perbaikan service, penggantian peeralatan telkomsel.

3. Unit marketingg

- a. Memperkenalkan produk tellkomsel terhadap costumer
- b. Bertanggung jawab atas kepusasan costumer
- c. Menyambut costumer yang datang
- d. Meriset costumer pemakai kartuHlo ataupun produk Telkomsel yang lainnya.

4. HR dan Depertemnt Adm

Bertugasnya :

- a. Melakukan aktivitas administrasi perusahaan
- b. Mencatatn serta pengarsipan data costumer

#### 5. Deprtement finance

Menjalankan :

- a. Memantau sirkulasi keuangan bank.
- b. Mengatur penerimaan dan pencairan pembayaran dari customer

#### 4.3 Aktivitas Perusahaan

Adalah standar untuk diimplementasikan jaringan seluler GSM yang telah didevolusi multi media communication. Dengan GPRS, operator seluler dapat memberikan layanan komunikasi data dengan kecepatan sampai 100 Kbs.

#### 4.4 Visi dan Misi Perusahaan

Indonesia pekanbaru yakni menjadi perusahaan yang unggul. Berikut ini merupakan misinya adalah sebagai berikut :

1. Penyedia layanan TIMES yang berkualitas.
2. Sebagai pengelolaan koperasi terbaik di Indonesia.

PT.Telkom tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara (BUMN) yang sahamnya diperjual belikan dibursa saham, saham mayoritas Telkom dipegang oleh Pemerintah Republik Indonesia ([www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai hasil dari penelitian penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan, dimana dari 63 kuesioner yang disebarakan dimana jumlah yang kembali sebesar 54 lembar koesioner. Sehingga jumlah sampel yang digunakan menjadi 54 orang responden. Berikut ini adalah hasil pengolaha data :

#### 5.1 Karakteristik Karyawan

Karakteristik karyawan yang digunakan didalam penelitian ini adalah diklarifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klarifikasi demografis karyawan tersebut :

##### 5.1.1 Karyawan Berdasarkan Usia

###### 1. Usia

Dalam penelitian ini tingkat umur pada karyawan merupakan salah satu unsur yang penting, dan bisa dilihat pada tabel 5.1.

Berikut kalasifikasi usia bisa dilihat pada tabel 5.1 dibawah :

**Tabel 5.1**  
**Jumlah Usia Karyawan**

Usia Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
18-25 Tahun	9	16,6 %
26-30 Tahun	14	25,9 %
31-35 Tahun	9	16,6 %

36-40 Tahun	13	24,07 %
41-45 Tahun	8	14,8 %
≥ 46 Tahun	1	1,8 %
<b>Total</b>	54	100 %

*Sumber :Data Olahan 2020*

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa berdasarkan umur reponden, dari 54 responden yang terbanyak adalah yang berusia 26-30 tahun, selanjutnya yang berusia 36-40 tahun. Dengan demikian karyawan pada PT. Telkom yang terbanyak adalah yang berusia 26-30 tahun yang merupakan karyawan yang berusia produktif. Karyawan yang produktif akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karena lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan memiliki motivasi yang lebih baik.

### 5.1.2 Karyawan berdasarkan jenis kelamin

#### 2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin karyawan pada PT. Telkom baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dapat dilihat pada tabel 5.2 dibawah ini.

Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2**  
**Jumlah Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	23	42,6 %
Perempuan	31	57,4 %

<b>Total</b>	54	100 %
--------------	----	-------

*Sumber : Data Primer Yang Di Olah 2020*

Berdasarkan tabel diatas bahwa jawaban responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah **perempuan** yaitu sebanyak **31 orang** atau **57,4 %**. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar laki-laki tidak terlepas dari bidang pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan ketelitian dan ketelatenan.

### 5.1.3 Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

#### 3. Lama Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator yang dijadikan tolak ukur dalam kenaikan pangkat seseorang karyawan, jika semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin matang seorang karyawan untuk melaksanakan tugas yang menjadi kewajiban dan kewenangannya. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel 5.3 dibawah .

Komposisi karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Jumlah Masa Kerja Karyawan**

<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 5 Tahun	22	40,7 %
< 8 Tahun	19	35,1 %
10-15 Tahun	12	22,2 %
≥ 20 Tahun	1	1,8 %

<b>Total</b>	54	100 %
--------------	----	-------

*Sumber: Data Primer Yang Di Olah 2020*

Berdasarkan hasil dari tabel diatas bahwa jawaban responden berdasarkan lama bekerja yang terbanyak **<5 tahun** dengan jumlah 22 orang atau 40,7 %. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pengalaman yang cukup lama.

#### **5.1.4 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

##### **4. Pendidikan Terakhir**

Pendidikan merupakan salah satu faktor untuk menilai kemampuan dan latar belakang akademik seorang karyawan, melalui pendidikan yang dimiliki seseorang akan menunjang etos kerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah.

Komposisi karyawan menurut tingkat pendidikan yang ditampilkan pada tabel 5.4 bawaht ini:

**Tabel 5.4**  
**Jumlah Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/Sederajat	7	12,96 %
Diploma	7	12,96 %
Sarjana (S1)	34	62,96 %
Pasca Sarjana (S2/S3)	6	11,11 %

<b>Total</b>	54	100 %
--------------	----	-------

*Sumber : Data Primer Yang Di Olah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jawaban responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah yang berpendidikan **tamatan S1** dengan jumlah 34 orang atau 62,96%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir tamatan S1. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas karyawan memiliki pendidikan yang tergolong tinggi, sehingga kinerja yang dimiliki karyawan juga tinggi sehingga pimpinan cukup mengalami kemudahan dalam memberikan arahan dalam bekerja.

## 5.2 Uji Instrumen Penelitian

### 5.2.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat dipergunakan untuk mengukur secara tepat dan akurat. Uji validitas suatu instrument yang akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur . berikut adalah hasil pengujian validitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 5.5**  
**Uji Validitas**

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Komitmen karyawan - 1	0,573	0,361	Valid
2.	Komitmen karyawan -2	0,552	0,361	Valid
3.	Komitmen karyawan -3	0,698	0,361	Valid

4.	Komitmen karyawan -4	0,704	0,361	Valid
5.	Komitmen karyawan -5	0,632	0,361	Valid
6.	Komitmen karyawan -6	0,576	0,361	Valid
7.	Komitmen karyawan -7	0,436	0,361	Valid
8.	Komitmen karyawan -8	0,409	0,361	Valid
9.	Komitmen karyawan -9	0,393	0,361	Valid
10.	Kepuasan Kerja -1	0,379	0,361	Valid
11.	Kepuasan Kerja -2	0,385	0,361	Valid
12.	Kepuasan Kerja -3	0,402	0,361	Valid
13.	Kepuasan Kerja -4	0,538	0,361	Valid
14.	Kepuasan Kerja -5	0,406	0,361	Valid
15.	Kepuasan Kerja -6	0,416	0,361	Valid
16.	Kepuasan Kerja -7	0,460	0,361	Valid
17.	Kepuasan Kerja -8	0,504	0,361	Valid
18.	Kepuasan Kerja -9	0,432	0,361	Valid
19.	Kinerja – 1	0,563	0,361	Valid
20.	Kinerja – 2	0,404	0,361	Valid
21.	Kinerja – 3	0,657	0,361	Valid
22.	Kinerja – 4	0,557	0,361	Valid
23.	Kinerja – 5	0,549	0,361	Valid

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

24.	Kinerja – 6	0,497	0,361	Valid
25.	Kinerja – 7	0,410	0,361	Valid
26.	Kinerja – 8	0,408	0,361	Valid
27.	Kinerja - 9	0,436	0,361	Valid

*Sumber : Olahan Data SPSS2 22*

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai-nilai person correlation lebih besar dibandingkan 0,361 maka semua item digunakan sudah valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur Menjelaskan konsistensi alat ukur. Suatu alat ukur akan dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha cronbach's dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

**Tabel 5.6**  
**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Nilai	Keterangan
1.	Komitmen karyawan	0,800	Reliabel
2.	Keputusan kerja	0,704	Reliabel
3.	Kinerja	0,683	Reliabel

*Sumber : Olahan Data SPSS 22*

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur diatas, digunakan dalam penelitian ini yaitu alpha cronbach's dengan menggunakan bantuan dari SPSS 22. Maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### 5.3 Deskripsi variabel

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen memiliki arti penerimaan sangat begitu kuat didalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan.

##### A. Komitmen afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif (X1) merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasional.

Berikut ini tanggapan jawaban dari responden dimana peneliti sudah melakukan penyebaran kuesioner pada perusahaan.

**Tabel 5.7**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sangat Bahagia Jika Bekerja  
Diperusahaan Ini**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase(%)
1.	Sangat setuju	6	5	30	17,7 %
2.	Setuju	25	4	100	50,7 %
3.	Cukup setuju	21	3	63	31,9 %
4.	Tidak setuju	2	2	4	20,3 %

5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		197	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Beberdasarkan hasil tanggapan Sangat Merasa Bahagia Jika Bekerja diperusahaan ini dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju 2 orang atau 20,3% mengatakan cukup setuju 21 orang atau 31,9 % mengatakan setuju serta 25 orang atau 50,7 % mengatakan sangat setuju 6 orang atau 17,7%. Berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan selalu bahagia baik kepada atasan maupun perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menuruti peraturan-peraturan perusahaan sehingga prodesur kerja koordinasi antar bagian dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat berjalan dengan teratur dan masing-masing pihak dapat mengerti hak dan kewajiban masing-masing dalam perusahaan.

**Tabel 5.8**  
**Tanggapan Responden Tentang Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan Menjadi Permasalahan Saya**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	5	5	25	12,8 %
2.	Setuju	23	4	92	47,1 %
3.	Cukup setuju	26	3	78	0,4 %
4.	Tidak setuju	0	2	0	0 %

5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		195	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Beberdasarkan hasil tanggapan Sangat Merasa Masalah Yang Terjadi Di Perusahaan Menjadi Permasalahan Saya dari jumlah 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju 0 orang atau 0 % mengatakan cukup setuju dan 26 orang atau 0,4 % mengatakan setuju, serta 23 orang atau 47,1% mengatakan sangat setuju 5 orang atau 12,8 %. Berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan selalu merasa masalah yang terjadi juga termasuk permasalahan pribadi.

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Menjadi Bagian Keluarga Pada Perusahaan Ini**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	9	5	45	22,1 %
2.	Setuju	24	4	96	47,2 %
3.	Cukup setuju	20	3	60	29,5 %
4.	Tidak setuju	1	2	2	9,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %

<b>Total</b>	54		203	100 %
--------------	----	--	-----	-------

*Sumber : Data Olahan 2020*

Beberdasarkan hasil tanggapan Sangat Merasa Menjadi Bagian Keluarga Pada Perusahaan Ini dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 1 orang atau ..% mengatakan cukup setuju dan 20 orang atau 29,5 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 47,2% mengatakan sangat setuju 9 orang atau 22,1 % . Berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Merasa Menjadi Bagian Keluarga Pada Perusahaan begitu sangat antusias terhadap perusahaan ditempat meraka bekerja.

**Tabel 5.10**  
**Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Affektif**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa bahagia diperusahaan ini	1	18	13	18	4	197
2.	Saya merasa masalah yang terjadi pada perusahaan menjadi permasalahan saya juga	4	16	13	12	9	195
3.	Saya merasa menjadi bagian keluarga dari perusahaan ini	3	15	14	15	7	203
<b>Total</b>							595

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor sangat tinggi} = 54 \times 3 \times 5 = 810$$

Skor sangat rendah =  $54 \times 3 \times 1 = 162$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor sangat tinggi} - \text{Skor sangat rendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.11**  
**Berikut Ini Skor Interval**

<b>Interval skor</b>	<b>Kategori</b>
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

**Sumber: Olahan Data 2020**

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimana total skor yang dihasilkan komitmen afektif sebesar 595 dalam kategori setuju. Komitmen afektif dari perusahaan yang diberikan perusahaan memberikan rasa bahagia kepada para karyawan sehingga karyawan memiliki perasaan untuk ikut didalam memajukan perusahaan.

### B. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen Berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan suatu organisasi tersebut. Berikut ini tanggapan jawaban dari responden dimana peneliti sudah melakukan penyebaran kuesioner pada perusahaan.

**Tabel 5.12**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	7	5	35	18,4 %
2.	Setuju	19	4	76	0,4 %
3.	Cukup setuju	24	3	72	37,8 %
4.	Tidak setuju	3	2	6	31,5 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		190	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa sulit meninggalkan perusahaan ini dari perusahaan 54 orang karyawan 0 orang atau 0% mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,2 % mengatakan tidak setuju, 3 orang atau 31,5 % mengatakan cukup setuju dan 24 orang atau 37,8 % mengatakan setuju serta 19 orang atau 0,4 % mengatakan sangat setuju 7 orang atau 18,4 %. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan memiliki suatu kewajiban didalam

perusahaan yaitu membantu perusahaan mencapai visi-misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Tabel 5.13**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Rugi Untuk Meninggalkan Perusahaan Ini**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	5	40	20,4 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	17	3	51	26,0 %
4.	Tidak setuju	4	2	8	40,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		<b>54</b>		<b>196</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa rugi meninggalkan perusahaan ini dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,1 % mengatakan tidak setuju, 4 orang atau 40,8 % mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 26,0 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 8 orang atau 20,4 %. Hasil dari tanggapan menjelaskan bahwa karyawan memiliki suatu kewajiban didalam perusahaan yaitu membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang ditetapkan sebelumnya.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sulit Mendapatkan Pekerjaan**  
**Dengan Penghasilan Yang Bagus**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	5	40	20,4 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	17	3	51	26,0 %
4.	Tidak setuju	4	2	8	4,0 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		201	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus dari perusahaan 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,1 % mengatakan tidak setuju, 4 orang atau 40,8 % mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 20,6 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 8 orang atau 20,4 %. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus.

**Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Continuance**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Sangat meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan	9	12	13	16	4	190

	kesempatan kerja ditempat lain						
2.	Saya merasa akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	7	15	14	15	3	196
3.	Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	6	24	21	2	1	201
<b>Total</b>							<b>587</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor sangat tinggi} = 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor sangat rendah} = 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor sangat tinggi} - \text{Skor sangat rendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.16**  
**Skor Interval**

<b>Interval skor</b>	<b>Kategori</b>
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Olahan Data 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor dihasilkan komitmen afektif 587 dalam kategori setuju. Komitmen afektif dari perusahaan yang diberikan perusahaan memberikan rasa bahagia kepada para karyawannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sehingga dapat menciptakan hubungan yang baik.

**C. Komitmen Normatif (Normative commitment)**

Komitmen Normatif (X2) berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasional. Itu berarti, karyawan yang mempunyai komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasional. Berikut ini tanggapan jawaban dari responden dimana peneliti sudah melakukan penyebaran kuesioner pada perusahaan.

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	5	40	20,4 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	17	3	51	26,0 %
4.	Tidak setuju	4	2	8	40,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		198	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,1 % mengatakan tidak setuju, 4 orang atau 40,8 % mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 26,0 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 8 orang atau 20,4 %. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa perusahaan ini telah banyak berjasa.

**Tabel 5.18**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Belum Memberikan Banyak Kontribusi Bagi Perusahaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	5	40	20,4 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	17	3	51	26,0 %

4.	Tidak setuju	4	2	8	40,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		210	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,1 % mengatakan tidak setuju, 4 orang atau 40,8% mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 26,0 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 8 orang atau 20,4 %. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa karyawan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan, dan karyawan mengharapkan bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan.

**Tabel 5.19**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Perusahaan Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	8	5	40	20,4 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	17	3	51	26,0 %
4.	Tidak setuju	4	2	8	40,8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		215	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari 54 orang karyawan 0 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 1 orang atau 5,1 % mengatakan tidak setuju, 4 orang atau 40,8 % mengatakan cukup setuju dan 17 orang atau 26,0 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 8 orang atau 20,4 %. Hasil tanggapan menjelaskan bahwa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan karena ingin memperkembangan instansi perusahaan.

**Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Normative**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	1	18	13	18	4	198
2.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	4	16	13	12	9	210
3.	Saya merasa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	3	15	14	15	7	215
<b>Total</b>							<b>623</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor sangat tinggi} = 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor sangat rendah} = 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor sangat tinggi} - \text{skor sangat rendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.21**  
**Skor Interval**

Interval skor	Kategori
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Olahan Data 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimana total skor nya yang dihasilkan komitmen afektif sebesar 623 dalam kategori setuju. Komitmen afektif dari perusahaan yang diberikan perusahaan memberikan rasa bahagia kepada para karyawan. Dengan adanya komitmen afektif dari karyawan maka hal ini membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### 5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Penelitian deskriptif secara sederhana dijelaskan sebagai suatu metode penelitian dengan proses pendataan dan

pengumpulan datanya dilakukan untuk memberikan kesempatan peneliti untuk memberikan hasil deskripsi terkait fenomena sosial yang sedang diteliti.

A. Menyenangi Pekerjaannya

Seorang pekerja secara sadar sudah memilih jenis pekerjaan yang ia ambil, mengetahui cara bagaimana ia bekerja dan beragam hal lainnya. Jika ia mampu mengerjakannya dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaan tersebut.

**Tabel 5.22**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Yang Sesuai**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	7	5	35	16,9 %
2.	Setuju	34	4	136	65,7 %
3.	Cukup setuju	10	3	30	14,4 %
4.	Tidak setuju	3	2	6	3,0 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		207	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 3 orang atau 3,0 % mengatakan cukup setuju 10 % orang atau 14,4 % mengatakan setuju, 34

orang atau 65,7 % mengatakan setuju 7 orang atau 16,9 %. Hasil dari tanggapan merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dan telah memperlihatkan pengembangan dari instansi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 5.23**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Yang Mencukupi Kebutuhan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	7	5	35	17,3 %
2.	Setuju	33	4	132	65,3 %
3.	Cukup setuju	11	3	33	16,3 %
4.	Tidak setuju	1	2	2	9,9 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		202	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil dari tanggapan perusahaan sudah memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan dari 54 orang karyawan atau 54 % mengatakan sangat tidak setuju 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 1 orang atau 9,9 % mengatakan cukup setuju 11 orang atau 16,3 % mengatakan setuju 33 orang atau 65,3 % mengatakan sangat setuju 7 orang atau 17,3 %. Hasil dari tanggapan perusahaan sudah memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan telah memperlihatkan pengembangan dari instansi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 5.24**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Menerima Gaji Yang Sudah Cukup Dan Sesuai**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	9	5	45	23,0 %
2.	Setuju	22	4	88	45,1 %
3.	Cukup setuju	18	3	54	27,6 %
4.	Tidak setuju	4	2	8	4,1 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		195	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil dari merasa menerima gaji yang sudah cukup dan sesuai dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju 4 orang atau 4,1 % mengatakan cukup setuju dan 18 orang atau 27,6 % mengatakan setuju 22 orang atau 45,1 % mengatakan sangat setuju 9 orang atau 23,0 %. Hasil tanggapan merasa menerima gaji yang sudah cukup dan sesuai telah memperlihatkan pengembangan dari instansi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tabel 5.25 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	7	34	10	3	0	207
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	7	33	11	1	0	202
3.	gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab.	9	22	18	4	1	195
<b>Total</b>							604

Sumber : Data Olahan 2020

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor sangat tinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor sangat rendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor sangat tinggi} - \text{skor sangat rendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.26**  
**Skor Interval**

<b>Interval Skor</b>	<b>Kategori</b>
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Olahan Data 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa menerima gaji yang sudah cukup dan sesuai pekerjaan itu sendiri dengan total skor yang didapat sebesar 604 dalam kategori setuju.

**B. Mencintai Pekerjaannya**

Mencintai pekerjaan adalah rasa bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki. Selain itu, mencintai pekerjaan artinya mau bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang didapatkan dari pekerjaan tersebut.

**Tabel 5.27**

**Tanggapan Responden Tentang Merasa Senang Bekerja Dengan rekan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Klasifikasi jawaban</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Bobot</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Sangat setuju	10	5	50	23,0 %

2.	Setuju	33	4	132	14,7 %
3.	Cukup setuju	11	3	33	15,2 %
4.	Tidak setuju	1	2	2	9 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		217	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0% mengatakan tidak setuju, 1 orang atau 9 % mengatakan cukup setuju dan 11 orang atau 15,2 % mengatakan setuju serta 33 orang atau 14,7 % mengatakan sangat setuju 10 orang atau 23,0 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.28**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Saling Membantu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	6	5	30	15,3 %
2.	Setuju	24	4	96	48,9 %
3.	Cukup setuju	22	3	66	33,6 %
4.	Tidak setuju	2	2	4	2,0 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		196	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa saling membantu menyelesaikan pekerjaan dari 54 orang karyawan 54 atau orang 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 2 orang atau 2,0 % mengatakan cukup setuju dan 22 orang atau 33,6 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 48,9 % mengatakan sangat setuju 6 orang atau 15,3 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Saling Bertanggung Jawab**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	6	5	30	15,1%
2.	Setuju	24	4	96	48,4%
3.	Cukup setuju	22	3	66	33,3%
4.	Tidak setuju	3	2	6	3,0%
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0
<b>Total</b>		54		198	100%

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil dari tanggapan merasa saling bertanggung jawab dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 3 orang atau 3,0 % mengatakan cukup setuju dan 22 orang atau 33,3 % mengatakan setuju serta 24 orang atau

48,4 % mengatakan sangat setuju 6 orang atau 16,1 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.30 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	10	33	11	0	0	217
2.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	6	24	22	2	1	196
3.	Rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	7	24	19	3	1	198
<b>Total</b>							611

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor sangat tinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor sangat rendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor sangat tinggi} - \text{skor sangat rendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.31**  
**Skor Interval**

<b>Interval Skor</b>	<b>Kategori</b>
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai pekerjaan itu sendiri dengan total skor yang didapat sebesar 611 dalam kategori setuju. Menurut karyawan itu sendiri bahwa pekerjaan saat ini sudah menarik dan memiliki tantangan untuk masa depan perusahaan akan mendorong karyawan untuk belajar lebih baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Moral kerja positif

Dimana merupakan suasana batiniah seseorang yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi, proses manajemen dan leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan sehingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sangat Senang Bekerja Di Tempat Ini**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	24	5	120	55,5 %
2.	Setuju	17	4	68	31,4 %
3.	Cukup setuju	4	3	12	5,5 %
4.	Tidak setuju	8	2	16	7,4 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		216	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa sangat senang bekerja ditempat ini dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 8 orang atau 7,4 % mengatakan cukup setuju 4 orang atau 5,5 % mengatakan setuju 17 orang atau 31,4 % mengatakan sangat setuju 24 orang atau 55,5. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.33**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Senang Karena Suhu Udara Nyaman Untuk Berkktivitas**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	33	5	165	71,1 %

2.	Setuju	11	4	44	18,8 %
3.	Cukup setuju	7	3	21	9,0 %
4.	Tidak setuju	1	2	2	8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		54		232	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa senang karena suhu udara nyaman untuk beraktivitas dari 54 orang karyawan 54 atau orang 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 1 orang atau 8 % mengatakan cukup setuju 7 orang atau 9,0 % mengatakan setuju 11 orang atau 18,8 % mengatakan sangat setuju 33 orang atau 71,1. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.34**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Senang Karena Fasilitas Membantu Dalam Bekerja**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	24	5	120	53,5 %
2.	Setuju	21	4	84	37,5 %
3.	Cukup setuju	6	3	18	8,0 %
4.	Tidak setuju	2	2	2	8 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %

<b>Total</b>	54		224	100 %
--------------	----	--	-----	-------

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa senang karena fasilitas membantu dalam bekerja dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju, 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 2 orang atau 8% mengatakan cukup setuju 6 orang atau 8,0 % mengatakan setuju 21 orang atau 37,5 % mengatakan sangat setuju 24 orang atau 53 %.

Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.35 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja Terhadap Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya sangat senang bekerja di tempat ini	24	17	4	8	1	216
2	Saya merasa senang karena suhu udara nyaman untuk beraktivitas	33	11	7	1	0	232
3	Saya senang karena fasilitas yang membantu dalam bekerja	24	21	6	2	1	224
<b>Total</b>							<b>672</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor tinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor rendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tinggi} - \text{skor rendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810-162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.36**  
**Skor Interval**

<b>Interval Skor</b>	<b>Kategori</b>
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan responden Mengenai pekerjaan itu sendiri total skor yang didapat berjumlah 672 di kategori setuju. Berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan karena seluruh pihak dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan.

### 5.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

**Tabel 5.37**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	18	5	90	48,1 %
2.	Setuju	4	4	16	8,5 %
3.	Cukup setuju	18	3	54	28,8 %
4.	Tidak setuju	13	2	26	13,9 %
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	5 %
<b>Total</b>		54		187	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa teliti dalam melakukan pekerjaan dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 5 % mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 13,9 % mengatakan cukup setuju 18 orang atau 28,8 % mengatakan setuju, 4 orang atau 8,5 % mengatakan sangat setuju 18 orang atau 48,1 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.38**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sangat Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
-----	---------------------	--------	-------	-------	----------------

1.	Sangat setuju	16	5	80	43,2 %
2.	Setuju	12	4	48	25,9 %
3.	Cukup setuju	9	3	27	14,5 %
4.	Tidak setuju	13	2	26	14,0 %
5.	Sangat tidak setuju	4	1	4	2 %
<b>Total</b>		54		185	100 %

Sumber : *Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa bertanggung jawab dalam pekerjaan dari 54 orang karyawan atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 4 orang atau 2 % mengatakan tidak setuju, 13 orang atau 14,0 % mengatakan cukup setuju 9 orang atau 14,5 % mengatakan setuju serta 12 orang atau 25,9 % mengatakan sangat setuju 16 orang atau 43,2 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.39**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Memiliki Kecakapan Dalam Pekerjaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	19	5	95	47,5 %
2.	Setuju	7	4	28	14 %
3.	Cukup setuju	24	3	72	36 %
4.	Tidak setuju	1	2	2	1 %
5.	Sangat tidak setuju	3	1	3	1,5 %

<b>Total</b>	54		200	100 %
--------------	----	--	-----	-------

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa memiliki kecakapan dalam pekerjaan dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 3 orang atau 1,5 % mengatakan tidak setuju 1 orang atau 1% mengatakan cukup setuju 24 orang atau 36 % mengatakan setuju 7 orang atau 14 % mengatakan sangat setuju 19 orang atau 47,5 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.40 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kualitas Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	dalam melakukan pekerjaan saya	18	4	18	13	1	187
2.	Saya sangat bertanggung jawab dalam pekerjaan	16	12	9	13	4	185
3.	Saya memiliki kecapakn dalam bekerja	19	7	24	1	3	200
<b>Total</b>							572

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor terendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810-162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka ketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.41**  
**Skor Interval**

Interval Skor	Kategori
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Data Olahan 2020*

Mengenai pekerjaan itu sendiri dengan total skor yang didapat sebesar 572 dalam kategori setuju . Berdasarkan jawaban responden maka dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan karena seluruh pihak dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan.

**Tabel 5.42**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Menilai Mutu Pekerjaan Baik**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	10	5	50	28,4 %
2.	Setuju	3	4	12	5,3 %
3.	Cukup setuju	34	3	102	45,5 %
4.	Tidak setuju	7	2	12	5,3 %
5.	Sangat tidak setuju	0	1	0	0 %
<b>Total</b>		<b>54</b>		<b>176</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil dari merasa menilai mutu pekerjaan baik Bertanggung dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 0 orang atau 0 % mengatakan tidak setuju, 7 orang atau 5,3 % mengatakn cukup setuju 34 % orang atau 45,5 % mengatakan setuju 3, orang atau 5,3 % mengatakan sangat setuju 10 orang atau 28,4 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.43**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	18	5	90	47,1 %
2.	Setuju	4	4	16	8,3 %
3.	Cukup setuju	22	3	66	34,5 %
4.	Tidak setuju	9	2	18	9,4 %

5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	5 %
<b>Total</b>		54		191	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa selalu teliti dalam melakukan pekerjaan dari 54 orang karyawan atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 5 % mengatakan tidak setuju, 9 orang atau 9,4 % mengatakan cukup setuju 22 orang atau 34,5 % mengatakan setuju 4 orang atau 8,3 % mengatakan sangat setuju 18 orang atau 47,1 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.44**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sesuai Prosedur**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	19	5	95	47,0 %
2.	Setuju	7	4	28	13,8 %
3.	Cukup setuju	24	3	72	35,6 %
4.	Tidak setuju	3	2	6	2,9 %
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	4 %
<b>Total</b>		54		202	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan Merasa menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur cukup dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 4 % mengatakan tidak setuju 3 orang atau 2,9

% mengatakan cukup setuju 24 orang atau 35,6 % mengatakan setuju 7 orang atau 13,8 % mengatakan sangat setuju 19 orang atau 47,0 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Prestasi Kerja**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	teliti dalam melakukan pekerjaann saya	10	3	34	7	0	176
2.	Saya sangat bertanggung jawab dalam pekerjaan	18	4	22	9	1	191
3.	Saya memiliki kecakapan dalam bekerja	19	7	24	3	1	202
<b>Total</b>							569

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor terendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162.$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.46**  
**Skor Interval**

Interval skor	Kategori
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Data Olahan 2020*

Rekapitulasi jawaban pekerjaan itu sendiri bertotal skor yang didapat berjumlah 569 dalam kategori setuju. Dalam melaksanakan pekerjaan, pengawasan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk melaksanakan seperti, melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan serta memberikan dorongan atau masukkan serta perhatian sehingga karyawan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik lagi.

**Tabel 5.47**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Sama Baiknya Bekerja Dengan Rekan Kerja**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	15	5	75	39,0 %

2.	Setuju	15	4	60	31,2 %
3.	Cukup setuju	14	3	42	21,8 %
4.	Tidak setuju	7	2	14	7,2 %
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	5 %
<b>Total</b>		54		192	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tanggapan merasa sama baiknya bekerja dengan rekan kerja dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 5 % mengatakan tidak setuju, 7 orang atau 7,2 % mengatakan cukup setuju 14 orang atau 21,8 % mengatakan setuju, 15 orang atau 31,2 % sangat setuju 15 orang atau 39,0 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.48**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Saling Membantu Dalam Bekerja**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	13	5	65	35,3%
2.	Setuju	16	4	64	34,7%
3.	Cukup setuju	9	3	27	14,6 %
4.	Tidak setuju	12	2	24	13,0 %
5.	Sangat tidak setuju	4	1	4	2 %
<b>Total</b>		54		184	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan hasil tanggapan merasa saling membantu dalam bekerja dari 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 4 orang atau 2 % mengatakan tidak setuju 12 orang atau 13,0 % mengatakan cukup setuju 9 orang atau 14,6 % mengatakan setuju 16 orang atau 34,7 % mengatakan sangat setuju 13 orang atau 35,3 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.49**  
**Tanggapan Responden Tentang Merasa Bisa Melakukan Pekerjaan Dengan Cepat**

No.	Klasifikasi jawaban	Jumlah	Bobot	Total	Persentase (%)
1.	Sangat setuju	7	5	35	19,5 %
2.	Setuju	24	4	96	53,6 %
3.	Cukup setuju	3	3	9	5 %
4.	Tidak setuju	19	2	38	21,2 %
5.	Sangat tidak setuju	1	1	1	5 %
<b>Total</b>		54		179	100 %

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tanggapan merasa bisa melakukan pekerjaan dengan cepat dari 54 orang karyawan 54 orang atau 0 % mengatakan sangat tidak setuju 1 orang atau 5 % mengatakan tidak setuju 19 orang atau 21,2 %

mengatakan cukup setuju 3 orang atau 5 % mengatakan setuju serta 24 orang atau 53,6 % mengatakan sangat setuju 7 orang atau 19,5 %. Hasil ini menjelaskan bahwa merasa senang bekerja dengan rekan kerja dari telah memenuhi kebutuhan yang harus dilakukan setiap harinya.

**Tabel 5.50 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Keahlian**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1.	Saya sama baiknya dengan rekan kerja saya	15	15	14	7	3	192
2.	Saya saling membantu dalam bekerja	13	16	9	12	4	184
3.	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan cepat	7	24	3	19	1	179
<b>Total</b>							555

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} : 54 \times 3 \times 5 = 810$$

$$\text{Skor terendah} : 54 \times 3 \times 1 = 162$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{810 - 162}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{648}{5}$$

$$\text{Interval} = 129$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.51**  
**Skor Interval**

Interval Akor	Kategori
569-697	Sangat setuju
493-568	Setuju
310-493	Cukup setuju
291-310	Tidak setuju
162-291	Sangat tidak setuju

*Sumber: Olahan Data 2020*

Hasil rekapitulasi telah menjelaskan pekerjaannya dengan total skor berjumlah 555 setuju. Dalam melaksanakan pekerjaan, Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

#### **5.3.46 Berikut Adalah Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan mengenai komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan.

**Tabel 5.52 Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Skor					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	18	13	18	4	197

2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	4	16	13	12	9	195
3	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	3	15	14	15	7	203
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerjadi tempat lain	1	2	21	24	6	190
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	1	2	21	24	6	196
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang	1	3	24	19	7	201
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa dalam hidup saya	1	4	17	24	8	198
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	0	1	11	33	7	210
9	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya	0	1	11	33	7	215
10	Sayamerasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku	1	4	18	22	9	207
11	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi	0	0	11	33	10	202

	kebutuhan hidup keluarga						
12	Gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab.	0	2	22	24	6	195
13	Rekan kerja yang memberikan dukungan.	1	3	19	24	7	217
14	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	1	8	4	17	24	196
15	Rekan kerja yang bertanggung jawab.	0	1	7	11	33	198
16	Saya sangat senang bekerja ditempat ini	1	2	6	21	24	216
17	Saya merasa senang karena suhu udara nyaman untuk beraktivitas	1	13	18	4	18	232
18	Saya senang karena fasilitas yang membantu dalam bekerja	4	13	9	12	16	224
19	Saya teliti dalam melakukan pekerjaan saya	3	1	24	7	19	187
20	Saya sangat bertanggung jawab dalam pekerjaan	0	7	34	3	10	185
21	Saya memiliki kecakapan dalam pekerjaan	1	9	22	4	18	200
22	Saya menilai mutu pekerjaan saya baik	1	3	24	7	19	176
23	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan	1	7	14	15	15	191
24	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai prosedur	0	4	5	12	12	202
25	Saya sama baiknya bekerja dengan rekan kerja saya	0	3	13	22	5	192

26	Saya saling membantu dalam bekerja	4	12	9	16	13	184
27	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan cepat	1	19	3	24	7	179
<b>Total</b>							5,388

*Sumber : Data Olahan 2020*

Untuk menghitung interval skor dan menentukan kategori hasil tanggapan responden, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Skor tinggi} : 54 \times 27 \times 5 = 7,290$$

$$\text{Skor rendah} : 54 \times 27 \times 1 = 1,458$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{7,290 - 1,458}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5,832}{5}$$

$$\text{Interval} = 1,116$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.53**  
**Skor Interval**

Interval skor	Kategori
5.922-7.038	Sangat setuju
4.806-5.922	Setuju
3.690-4.806	Cukup setuju
2.574-3.690	Tidak setuju

1.458-2.574	Sangat tidak setuju
-------------	---------------------

**Sumber: Olahan Data 2020**

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden dimana rekapitulasi berjumlah 5.388 dalam kategori setuju. Untuk melaksanakan pekerjaan, pengawasan menjadi suatu hal yang sangat penting dilakukan, seperti melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan. Rasa puas dari karyawan timbul dari pekerjaan yang dilakukan, balas jasa yang diterima dan kesempatan untuk berkembang seperti peluang promosi yang diberikan perusahaan.

#### 5.4 Analisis Data Penelitian

##### 5.4.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan bebasnya (Suliyanto,2017:55). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Untuk menjelaskan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5.54**

#### Analisis Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.910	6.029		4.132	.000

Komitmen X1	.134	.079	.228	1.693	.097
Kepuasan kerja X2	.176	.157	.152	1.124	.266

**Sumber:Olahan Spss 22**

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel 5.54 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 24,910 + ,134 + 0,176X$$

Arti angka-angka dalam Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Kosntanta (a) sebesar 24,684 artinya adalah apabila komitmen kerja karyawan diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja karyawan PT.Telkom Pekanbaru sebesar 24,689.
2. Nilai Koefisien regresi 0,176 menyatakan bahwa jika komitmen karyawan mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru akan mengalami pengingkatan 0,176.

#### 5.4.5 Uji Secara Parsial (uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan 1 yang dapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Rumusan pengambilan t tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05 / 2$$

$$T \text{ tabe} = 54 - 2 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,034$$

Dengan Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{Hitung} > t_{Tabel}$  dengan nilai signifikasi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima
- b. Bila  $t_{Hitung} < t_{Tabel}$  dengan nilai signifikasi  $> 0,05$  hipotesis harus ditolak

**Tabel 5.55**  
**Uji T Hitung**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.910	6.029		4.132	.000
	Komitmen X1	.134	.079	.228	1.693	.097
	Kepuasan kerja X2	.176	.157	.152	1.124	.266

**Sumber : Olahan spss 22**

a. Dependent variable: Kinerja Y

Berdasarkan tabel 5.55 diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung}$  ( 1.693 )  $> t_{tabel}$  (2,034) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini terima.

#### 5.4.2 Koefisien Korelasi

Multi R (R majemuk) adalah suatu ukuran mengukur tingkat keeratan hubungan linier antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Pada kasus dua variabel dapat bernilai positif maupun

negative, tetapi untuk lebih dari dua variabel, besaran R selalu bernilai positif.

Nilai R yang lebih besar menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

**Tabel 5.56**  
**Koefisien korelasi**

		Komitmen karyawan	Kepuasan kerja	Kinerja
Berkomitmen karyawan	Pearson Corelation	1	-.040	.222
	Sing (2 -tailed)		.776	.106
	N	54	54	54
Kepuasan kerja	Pearson correl ation	-.040	1	.143
	Sig (2-tailed)	.776		.303
	N	54	54	54
Kinerja	Pearson correlation	.222	.143	1
	Sig (2-tailed)	.106	.303	
	N	54	54	54

*Sumber : Data Olahan 2020*

**Tabel 5.57**  
**Interval Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.00 – 0.199	Sangat rendah
2.20 – 0.399	Rendah
3.40 – 0.599	Sedang
4.60 – 0.799	Kuat
5.80 – 0.000	Sangat kuat

*Sumber: (Sugiyono, 2014)*

Berdasarkan tabel 5.57 diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,222 atau 22,2 % berarti terdapat hubungan yang kuat antara komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru.

#### 5.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 5.58 dibawah ini:

**Tabel 5.58**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 <sup>a</sup>	.072	.036	3.23183

*Sumber : Olahan Data Spss22*

Berdasarkan tabel 5.58 diatas dapat diketahui nilai R Square 0,036 atau 3,6% kepuasan kerja karyawan pada di PT. Telkom Pekanbaru dapat dijelaskan oleh komitmen kerja karyawan sementara hanya tersisa 26,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### 5.4 Kebijakan Perusahaan Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru seperti diantaranya adalah :

1. Meningkatkan kemampuan karyawan

Salah satunya adalah memberikan karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan keterampilan baru.

2. Membagi keuntungan

Contohnya adalah memberikan kompensasi kepada karyawan karena menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kultur Kerja

Membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan.

4. Mengurangi tuntutan karyawan

Seperti mengurangi tuntutan kerja karyawan dengan melakukan keterbukaan aktivitas yang berguna dan menghilangkan aktivitas yang tidak berguna.

### **5.5 Pembahasan Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru. Alasan menyebabkan ketiga nya berpengaruh karena secara teori dan empiris memiliki hubungan yang positif.

Kemudian, faktor gaji yang memadai, relasi atasan dan bawahan, penilaian kinerja staf yang objektif yang diterapkan diperusahaan ini sehingga berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Karyawan yang telah dimiliki ikatan emosional dengan organisasinya secara mendalam akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa pertimbangan ekonomi (Meyer dan Allen, 2010:6).

Dalam pengaruh komitmen karyawan yaitu komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah ditunjukkan oleh para karyawan PT. Telkom Pekanbaru. pekerjaan yang mereka lakukan di pengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh para karyawan PT. Telkom Pekanbaru. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam menghadapi situasi kerja, komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja sejumlah orang agar dapat bekerja dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan secara terarah sesuai dengan tujuan. (Nawawi dan Hadari:2007).

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru. Dengan ini korelasi menjelaskan komitmen kerja karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerjanya pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru.
2. Berdasarkan penelitian ini, komitmen juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai koefisien determinasi menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh komitmen kerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
3. Untuk komitmen kerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawannya. Dimana gaya kepemimpinan yang baik sangat mendukung secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerjanya. pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerjanya.

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subyek

Untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Untuk PT. Telkom sebaiknya lebih meningkatkan komitmen kerja terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan menjadi anggota organisasi, meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan didalam penelitian ini, misalnya, motivasi, keadilan prosedural ataupun mengkombinasikan salah satu variabel dalam penelitian ini dengan variabel lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Smith, 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- A.Dale,Timple, 2018. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Indeks
- Gary.Desler, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Chicago, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Greenberg,Wibowo, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, 2020. *Manajemen sumber daya manusia: Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2020. *Manajemen sumber daya manusia: Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein,Hasibuan, 2019. *Manajemen sumber daya manusia: Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- L.Mathis,John H. Jackson, 2020. *Pengaruh Komitmen Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*.
- Mathins, Jackson, 2020. *Manajemen sumber daya manusia: Edisi Revisi* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, 2019. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri.FISIP UNMUL*.

- Mangkunegara, 2019. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Melayu S.P Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- O'Reilly, 2020. Pokok-Pokok Materi Statistik (Statistik Deskriptif) Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Syaidarma, 2017. Perilaku organisasi, Jidil I dan II. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, 2018. Perilaku organisasi, Jidil I dan II. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, Hasibuan, 2018. Metodologi penelitian, bisnis, Jakarta: Salemba Empat
- Siamora, Prty, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Sopiah, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Sri Indrastuti, S. (2012). Manajemen sumber daya manusia stratejik. Pekanbaru: UIR Press.
- Umar, Husein. 2018. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.*
- Umar, Husein.2019. Desain Penelitiab MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo.