

SKRIPSI

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KANTOR KEBUN SEI PAGAR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

STEFANIE RACHEL S.

NPM:155210518

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

10	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
11	docobook.com Internet Source	1%
12	repository.umpwr.ac.id:8080 Internet Source	1%
13	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
14	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
15	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
16	ardi-lamadi.blogspot.com Internet Source	1%
17	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
19	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
20	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta Student Paper	1%

library.binus.ac.id

10	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
11	docobook.com Internet Source	1%
12	repository.umpwr.ac.id:8080 Internet Source	1%
13	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	1%
14	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%
15	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
16	ardi-lamadi.blogspot.com Internet Source	1%
17	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
19	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
20	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta Student Paper	1%

library.binus.ac.id

21

Internet Source

1%

22

es.scribd.com

Internet Source

1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674874 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : **Stefanie Rachel S**
NPM : 155210518
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme 28%, yaitu (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 27 Agustus 2020

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
LABORATORIUM MANAJEMEN

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau

LEMBAR PLAGIARISME

Pada tanggal 26 Agustus 2020 telah dilakukan pengujian Plagiarisme:

Nama : **STEFANIE RACHEL S**
NPM : 155210518
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Keterangan halaman skripsi pengujian plagiarisme sebagai berikut:

Bab	Keterangan	Halaman
I	Pendahuluan	1-10
II	Tinjauan Pustaka	11-35
III	Metodologi Penelitian	36-47
IV	Gambaran Umum Perusahaan	48-58
V	Hasil Penelitian	59-132
VI	Kesimpulan dan Saran	133-134
% Plagiarisme		28%

Skripsi yang sudah memenuhi plagiarisme maksimal 30% digunakan sebagai bahan ujian seminar hasil.

Pekanbaru, 27 Agustus 2020
Ketua Laboratorium Manajemen


Restu Hayati, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KANTOR KEBUN SEI PAGAR

STEFANIE RACHEL. S
155210518

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah berpengaruh positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada bidang personalia atau umum yang berjumlah 44 orang. Ada pun teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik Probability Sampling yaitu sampel penelitian yang ditetapkan untuk pertimbangan peneliti yaitu 44 orang. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Influence Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Perkebunan NusantaraV Office Of Sei Fence Gardens

STEFANIE RACHEL. S

155210518

The purpose of this study was to determine whether a positive and significant effect on the variable organizational commitment and job satisfaction on employee performance. The population in this study were all employees in the personnel or general field, amounting to 44 people. There is also a sampling technique using the Probabilty Sampling technique, namely the research sample set for the consideration of the researcher, namely 44 people. The data analysis technique in this study uses multiple regression analysis. The results of this study indicate that organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance



KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang dibrikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar"**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu pemenuhan syarat kelulusan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, dan atas izin Tuhan Yang Maha Esa penulis telah menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak. Dan tidak lupa pula rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis berikan kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan kesempatan, perhatian serta bimbingan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekononi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

5. Kedua orang tuaku Ayah tercinta Jumagar Sitorus (Alm) dan Ibu tersayang Anna Binaria Simanullang yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan tugas akhir dan mendukung baik dari segi moril maupun materil, dan doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
6. Untuk adikku Juan Andreas Sitorus dan adikku Johannes Sitorus yang selalu memberikan dukungan dan inspirasi tiada terputus untuk menyemangati serta mendoakan.
7. Untuk Abang Nahot Ambarita, SE Terima kasih untuk segala kebaikan yang di berikan sepanjang hari, segala motivasi serta saran-saran dan semangat yang selalu di berikan untuk senantiasa mengerjakan tugas akhir kuliah ini. Terima Kasih untuk hari – harinya.
8. PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yang sudah berkenan memberi penulis tempat untuk penelitian dan juga memberikan data perusahaan sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
9. Sahabat-sahabatku, Andida Sijinjak, Desi Siahaan, Nesia Hutabarat. Terimakasih sudah menjadi teman terbaik selama perkuliahan ini dan mengajarkan banyak hal. Pengalaman bersama kalian akan menjadi moment yang tidak terlupakan dan sangat dirindukan. Semoga persahabatan kita akan terus berlanjut sampai rambut kita memutih.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis daalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkenaan untuk membacanya dan penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, penulis dengan rendah hati menerima saran dan masukan yang membangun serta membantu untuk perbaikan dimasa depan



Pekanbaru, 21 September 2020
Penulis

Stefanie Rachel S

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.1.2 Penilaian Kinerja.....	12
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.4 Indikator Kinerja.....	20
2.2 Komitmen Organisasional.....	22
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	22
2.2.2 Manfaat Komitmen Organisasional.....	24
2.2.3 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	25
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Komitmen Organisasional	26
2.2.5 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional	27
2.3 Kepuasan Kerja	28
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	30
2.3.3 Dimensi Dan Indikator Kepuasan Kerja	31
2.4 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.....	32

2.5	Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	33
2.6	Penelitian Terdahulu	33
2.7	Kerangka Berfikir.....	34
2.8	Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian.....	36
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6	Teknik Analisis Data.....	42
3.6.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	43
a.	Uji Normalitas.....	43
b.	Uji Multikolinearitas	44
c.	Uji Heterokedastisitas	44
d.	Uji Autokorelasi.....	45
3.6.3	Uji Hipotesis Data	45
a.	Koefisien Determinasi (R ²).....	45
b.	Analisis Linier Berganda.....	46
c.	Uji F Simultan	46
d.	Uji T Parsial	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
4.2	Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan.....	55
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Identitas Responden.....	59
5.1.1	Umur Responden	59
5.1.2	Jenis Kelamin Responden	60
5.1.3	Pendidikan Tertinggi Responden	61
5.1.4	Lama Bekerja Responden.....	62

5.2	Uji Validitas dan Reliabilitas	63
5.2.1	Uji Validitas	63
5.2.2	Uji Reliabilitas	65
5.3	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	66
5.4	Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	84
5.5	Analisis Deskriptif Kinerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	106
5.6	Hasil Analisis Data Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar.....	118
5.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	121
5.6.2	Uji Multikolinearitas.....	122
5.6.3	Uji Heterokedastisitas.....	123
5.6.4	Uji Autokorelasi	124
5.7	Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	124
5.7.1	Koefisien Determinasi	124
5.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	125
5.7.3	Uji F Simultan	127
5.7.4	Uji T Parsial	128
5.8	Pembahasan Hasil Penelitian	130

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	133
6.2	Saran	133

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka	134
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar	5
Tabel 1.2	Komposisi Karyawan Perbidang Personalia/ Umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Umur	59
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi	61
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 5.5	Uji Validitas	64
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas	66
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar sangat berbahagia menghabiskan karir selama diperusahaan ini	67
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga	68
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.....	70
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesepakatan kerja ditempat lain.....	71
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja	72
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu perusahaan ini lebih baik.....	73

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai karyawan tetap bekerja diperusahaan merupakan sekaligus keinginannya sendiri.....	75
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup.....	76
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini.....	77
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dari karyawan.....	78
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan sekarang karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalam organisasi.....	79
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan.....	80
Tabel 5.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasional (X1) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	81
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya.....	85
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang.....	86
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai senang karena setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.....	87
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.....	89
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku.....	90

Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	91
Tabel 5.26	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.....	92
Tabel 5.27	Tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	93
Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi karyawan sedang ada permasalahan kerja	94
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai karyawan karyawan senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik	95
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Senang Dengan Atasan Yang Memperlakukan Karyawan Bawahannya Dengan Baik.....	96
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	98
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai karyawan mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	99
Tabel 5.33	Tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan	100
Tabel 5.34	Tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya.....	101
Tabel 5.35	Hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel Kepuasan Kerja (X2) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar	102

Tabel 5.36	Tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.....	107
Tabel 5.37	Tanggapan responden mengenai karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan.....	108
Tabel 5.38	Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan	109
Tabel 5.39	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas	110
Tabel 5.40	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	111
Tabel 5.41	Tanggapan responden mengenai karyawan bertanggungjawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan	112
Tabel 5.42	Tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan.....	113
Tabel 5.43	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjalin kerjasamaa dengan rekan dengan baik	114
Tabel 5.44	Tanggapan responden mengenai karyawan selalu komoak dalam bekerjasama dengan rekan kerja.....	115
Tabel 5.45	rekapitulasi hasil tanggapan responden berdasarkan variable Kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.....	116
Tabel 5.46	Uji Multikolinearitas	121
Tabel 5.47	Uji Autokorelasi	124
Tabel 5.48	Koefisien Determinasi (R ²).....	125
Tabel 5.49	Analisis Regresi Linier Berganda.....	126
Tabel 5.50	Uji F Simultan	128
Tabel 5.51	Uji T Parsial	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	35
Gambar 5.1	Hasil Uji Histogram	119
Gambar 5.2	Hasil Uji Normal P-Plot	120
Gambar 5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	123



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pada sebuah organisasi karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperang efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk-bentuk komitmen berbeda.

Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang di kembangkan oleh Mayer and Allen (1991) sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday el al (1982), mempertahankan pendekatan.

Tiga komponen komitmen normatif dan berkelanjutan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen efektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Meyer and Allen, 1991).

Komitmen kerja (*Work Commitment*) dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengansikap (*attitude*). Komitmen kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja kerja (*job performance*) Mathieu and Zajak (1990).

Meningkatnya popularitas konsep komitmen konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan.

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses

berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Komitmen tidak hanya mengandung arti loyalitas tetapi juga melibatkan hubungan aktif karyawan dengan organisasi dimana karyawan membarikan sesuatu dari dirinya untuk membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan. Oleh karenanya, komitmen karyawan terhadap organisasi suatu proses yang berkelanjutan dimana seluruh pelaku yang berkaitan dengan organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kepentingan organisasi.

Selain dilihat dari komitmen organisasional, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015) kepuasan kerja merupakan ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Adapun karyawan pada tingkat bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil, hal itu biasa terjadi pada karyawan tingkat bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan dan keahliannya.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan karyawan juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan terutama

karyawan ahli /profesional yang sangat besar peranannya dalam mengoperasikan perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi - konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental pada karyawan. Oleh karna itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karna menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja atau perusahaan

Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjajanya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjajanya. Jadi, biar dikatakan seorang karyawanya akan merasa nyaman dan senang bekerja bila berada di lingkungan yang menyenangkan. Karyawan akan bekerja dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan dengan keadaan yang seperti itu karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri.

Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus

berusaha memperbaiki kinerjanya, sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melibatkan pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Jadi merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan, dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan pun meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar adalah salah satu perusahaan kelapa sawit BUMN yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan jumlah karyawan 477 Orang. Pada penelitian ini penulis hanya meneliti karyawan Personalia/Umum yang berjumlah 44 karyawan.

Adapun absensi karyawan yang terdapat pada bagian personalia/umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yaitu:

Tabel 1.1
Absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar
Tahun 2019-2020

No	Bulan	Jumlah Absensi Karyawan (Orang)
1	Oktober	12
2	November	38
3	Desember	37
4	Januari	57
5	Februari	55

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada bulan oktober 2019 jumlah absensi 12 orang, bulan november 2019 jumlah absensi 38 orang, bulan desember 2019 jumlah absensi 37 orang, bulan januari 2020 jumlah absensi 57 orang,

bulan febuari 2020 jumlah absensi 55 orang. Menunjukkan tingkat absensi karyawan yang cukup besar. Timbul berbagai pertanyaan dibalik data tersebut. Apakah karyawan puas dengan tugas yg mereka dapat atau mereka tidak memiliki komitmen yang jelas terhadap organisasional. Tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

Semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil lebih baik dari yang lebih ditetapkan namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Adapun jumlah karyawan yang terdapat pada bagian personalia/ umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar, yaitu:

Tabel 1.2
Komposisi Karyawan Per Bidang Personalian/Umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

No	Golongan	Jumlah Tenaga Kerja Tetap
1	IA	1 Orang
2	IB	7 Orang
3	IC	14 Orang
4	ID	9 Orang
5	II A	6 Orang
6	II B	4 Orang
7	II C	1 Orang
8	II D	1 Orang
9	III B	1 Orang
Jumlah		44 Orang

Sumber:PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Dari tabel satu diatas terlihat bahwa komposisi karyawan perbidang personalia/umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Pada

Golongan I A sebanyak 1 orang, I B sebanyak 7 orang, golongan I C sebanyak 14 orang, golongan I D sebanyak 9 orang, golongan II A sebanyak 6 orang, golongan II B sebanyak 4 orang, golongan II C sebanyak 1 orang , golongan II D sebanyak 1 orang, golongan III B sebanyak 1 orang, maka jumlah keseluruhan bidang personalia/ umum sebanyak 44 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu terdapat banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun. Ada beberapa kemungkinan yang mengakibatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan mengalami penurunan diantaranya penerimaan alokasi akhir (Gaji) dari perusahaan tidak sebanding dengan apa yang karyawan berikan, proses alokasi antara karyawan dengan perusahaan dirasa tidak sesuai dan perlakuan dari perusahaan kepada karyawan merasa tidak adil sehingga karyawan akan mengevaluasi setiap apa yang mereka terima dibandingkan dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar?
3. Apakah komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini ialah untuk:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini untuk menambah wawasan dan cara pandang serta mengetahui pengetahuan dan pelaksanaan praktik tugas akhir dan melakukan pembekalan yang jelas di dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada karyawannya sendiri.

c. Bagi pihak lain

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitanya komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I :PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang konsep-konsep teoritis yang mendukung pelaksanaan penelitian, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

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

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Disini ini penulis akan menjelaskan tentang sejarah singkat dan gambaran umum PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar, struktur organisasinya dan aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan tentang komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yang ditujukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Marwansyah (2010) "Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenanan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode".

Wirawan (2009) mengatakan bahwa "Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama priode waktu tertentu (Bacal, 2012:85).

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud penilaian kinerja baik memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006:78).

Menurut pandangan Williams (2007:21) penelitian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan. Menurut Nawawi (2005:76) mengemukakan pendapatannya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri, kompetensi. Didalam manajemen terdapat 3 (tiga) jenis kinerja yang terdiri atas :

1. Kinerja karyawan

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Proses manajemen kinerja

Seluruh kegiatan yang mendukung pengembangan dan pemanfaatan, penilaian kerja sering disebut system manajemen kinerja.

3. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan

hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hani Handoko T (2005), menyatakan "pengukuran kinerja adalah memberi umpan balik kepada manajemen dalam bentuk informasi-informasi mengenai pelaksanaan suatu rencana dan titik-titik dimana perubahan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengadilannya".

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005:18), terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yaitu :

- a. Aspek kuantitatif meliputi:
 1. Proses pekerja dan kondisi pekerjaan.
 2. Waktu yang diperlukan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam pekerja.
- b. Aspek kualitatif meliputi :
 1. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan.
 2. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
 3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
 4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Menurut Sugiyono (2005:30), menyebutkan ada beberapa tolak ukuran yang dapat digunakan untuk menilai karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan sistem pekerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.

b. Target

Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu-individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi ringan.

d. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan suatu sikap yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanggung jawab sangat diperlukan. Sikap bertanggung jawab sangatlah dibutuhkan oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin yang memimpin dengan penuh tanggung jawab akan berdampak positif bagi instansi maupun pegawainya.

e. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampain pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tau, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik, secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media) .

f. Wawasan

Wawasan merupakan pandangan, pendapat, pengertian dari ilmu pengetahuan yang ada.

g. Kreatifitas

Kreatifitas adalah sebagai kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide atau kemungkinan yang mungkin berguna dalam memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain, dan selalu berinovasi dalam setiap pemecahan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Veitzhal Rivai (2011:563) manfaat penilaian kinerja:

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
4. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
5. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan

3. Meningkatkan kepuasan kerjabaik dari para manejer ataupun karyawan
 4. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 5. Mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c. Manfaat bagi perusahaan
1. Perbaiki seluruh unit-unit yang ada dalam perusahaan
 2. Meningkatkan kualitas komunikasi
 3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas organisasi. Misalnya bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawah anakan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

e. Komitmen Organisasional

Komitmen Otganisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasional dengan kepuasan.

f. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kemampuan dan disiplin adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Laksana (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill). Pimpinan dan pegawai harus memiliki /pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan karyawan.

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Motif berprestasi yang dimiliki karyawan harus ditimbulkan dari dalam diri sendiri untuk membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah.

2.1.4 Indikator Kinerja

Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Stephen P Robbins dan Gary Dessler dalam Prahartanto (2012), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggungjawab kerja

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Indikator dari tanggungjawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalin Kerjasama
- b. Kekompakan

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional.

Komitmen Organisasional ini bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, Priansa (2014). Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggi dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : "Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa: "Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan bahwa : "Komitmen organisasi adalah satu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu sertatujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan: "Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi."

Berdasarkan pendapat beberapaahlitersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen norganisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari beberapa definisi yang di uraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi di tandai dengan adanya:

- 1 Kepercayaan dan penerima yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2 Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3 Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi

pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puasakan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar masuk (turnover). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan turnover.

2.2.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2012) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1 Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- 2 Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

- 3 Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Studi yang dilakukan oleh Angle dan Perry dalam Aryani (2008) menunjukkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja seseorang. Hal ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan, akan semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keluluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi.
2. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu) untuk organisasi semakin besar. Maka semakin sulit untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.
3. Keterlibatan sosial individu dalam organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, memungkinkan memberi akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang menyebabkan individu segan untuk mendapat meninggalkan organisasinya.
4. Mobilitas individu berkurang karna lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain semakin sempit.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
 - a. Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan
 - b. Penerimaan terhadap nilai yang berlaku
 - c. Kesiediaan untuk terlibat dalam aktifitas perusahaan
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
 - a. Keterikatan terhadap pekerjaan
 - b. Kesiapan menyelesaikan tugas diluar kerja
 - c. Kesiapan melaksanakan tugas sebanyak mungkin
 - d. Kesenangan menyelesaikan pekerjaan diperusahaan

3. Komitmen normatif (*normative commitment*): yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
 - a. Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban
 - b. Kepedulian terhadap citra perusahaan
 - c. Membanggakan perusahaan kepada orang lain
 - d. Prioritas kepentingan
 - e. Kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan

2.2.5 Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Sopiah dalam Siahaan (2014) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make It Charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu karismatik, suatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikut.
3. *Have comprehensive grevan cepto cedurs*: Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

- 5 *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan.
- 6 *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang di dasarkan adanya kesamaan.
- 7 *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
- 8 *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern sebelum merekrut karyawan dari luar.
- 9 *Commit to Actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan untuk mengaktualisikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahaan masalah dan pengambilan

keputusan. Perasaan positif yang memperbaiki ketekunan tugas dan menarik lebih banyak bantuan dan dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa keputusan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau

keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan ataupun respon seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya dan dipikirkannya.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.3.3 Dimensi Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
 - a. pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - c. Variasi tugas
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
 - a. Besarnya Gaji
 - b. Kecepatan pembayaran gaji
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian paling penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
 - a. Kesempatan untuk maju
 - b. Cara pemilihan promosi
 - c. Kepedulian terhadap kondisi kerja

4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada kawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
 - a. Kesiediaan atasan membantu karyawan
 - b. Pengawasan yang diberikan pemimpin
 - c. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin
5. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
 - a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - b. Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
 - c. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
 - d. Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

2.4 Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Penelitian oleh Yudi Febriasyah (2015), dengan judul Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Diana Sulianti K.L. Tobing (2009), Dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara. Penelitian ini membuktikan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Penelitian oleh Riska Alfitri (2019), dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling . Penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini, telah dilakukan juga penelitian yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Diana Sulianti K.L. Tobing (2009) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara	1. Komitmen Organisasional 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa variabel- variabel X1, X2,X3,Y1, dan Y2di persepsi oleh bahwa rata-rata skor variabel berada dalam kategori baik 4,08.
2.	Yudi Febriasyah (2015)	1. Komitmen Organisasional	Regresi Berganda	Hasil penelitian berdasarkan uji F

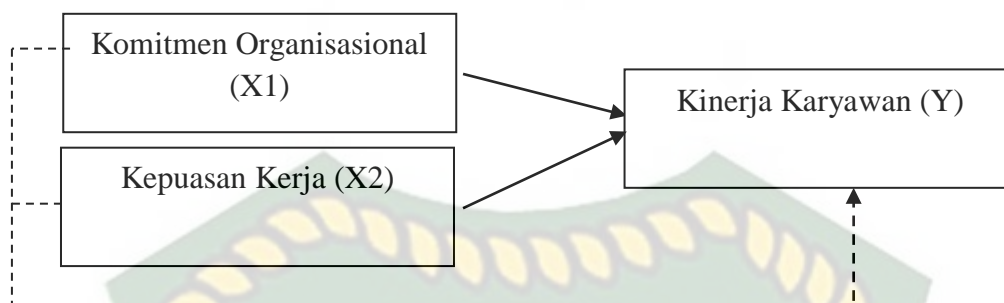
	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan Unit Kebun Adolina	2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja		hitung $36.989 > F$ tabel 3.13 menunjukkan bahwa variabel bebas (Komitmen organisasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).
3.	Riska Alfitri (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragili Hulu	1. Kepuasan Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan <i>Afdeling</i> pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragili Hulu ditunjukkan

2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka pikir akan memberikan gambaran hubungan antar variabel. Kerangka piker memberikan mamfaat dalam membentuk persepsi peneliti dengan pembaca terhadap alur peneliti, untuk membentuk hipotesis-hipotesis secara logis. Berdasarkan teori dan peneliti terdahulu diatas, maka kerangka piker gambaran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins And Lawler (2012) dan Judge (2010)

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah :

- H1: Diduga komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.
- H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar
- H3 : Diduga Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini yaitu pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagaryang beralamat Kebun Hang Tuah, Perhentian Raja, Kampar Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Adapun oprasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Komitmen Organisasional (X1)</p> <p>Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.</p> <p>Robbins (2011)</p>	<p>a. Komitmen Afektif</p> <p>b. Komitmen Berkelanjutan</p>	<p>a. Kepercayaan terhadap tujuan perusahaan</p> <p>b. Penerimaan terhadap nilai yang berlaku</p> <p>c. Kesiediaan untuk terlibat dalam aktivitas perusahaan</p> <p>a. Keterikatan terhadap pekerjaan</p> <p>b. Kesiapan menyelesaikan tugas diluar kerja</p> <p>c. Kesiapan melaksanakan</p>	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> tugas sebanyak mungkin d. Kesenangan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan 	
	<ul style="list-style-type: none"> c. Komitmen Normatif 	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesadaran dalam melakukan tugas dan kewajiban b. Kepedulian terhadap citra perusahaan c. Membanggakan perusahaan kepada orang lain d. Prioritas kepentingan e. Kebutuhan dan keinginan untuk bertahan pada perusahaan 	
<p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2011)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Promosi d. Pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan b. Pekerjaan yang secara mental menantang c. variasi tugas a. Besarnya gaji b. Kecepatan pembayaran gaji a. Kesempatan untuk maju b. Cara pemilihan promosi c. Kepedulian terhadap kondisi kerja a. Kesiediaan atasan membantu karyawan b. Pengawasan yang 	

		<p>diberikan pemimpin</p> <p>c. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin</p>	
	e. Rekan kerja	<p>a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja</p> <p>b. kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja</p> <p>c. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas</p> <p>d. Kesediaan rekan kerja dalam membantu sesama</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2011)</p>	<p>a. Kualitas Kerja</p> <p>b. Kuantitas Kerja</p> <p>c. Tanggung Jawab Kerja</p> <p>d. Kerjasama</p>	<p>a. Kemampuan</p> <p>b. keterampilan</p> <p>c. hasil kerja</p> <p>a. Kecepatan</p> <p>b. Kemampuan</p> <p>a. Hasil Kerja</p> <p>b. Mengambil Keputusan</p> <p>a. Jalin Kerjasama</p> <p>b. Kekompakan</p>	

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang di gunakan penulis dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagarseperti data kinerja karyawan dan pengisian kuisisioner oleh responden mengenai pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Adapun data primer ini diperoleh dengan cara menjawab koesioner sesuai dengan variabel penelitian dan wawancara dengan pimpinan maupun karyawan tersebut.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagaryang ada hubunganya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar, stuktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2012). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berada dibagian personalia/ umum yang berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang di sebut sampel (Ferdinand, 2012). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Probability Sampling. Probability Sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel sebanyak orang responden, dengan kriteria-kriteria responden yaitu karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yaitu karyawan bagian personalia atau umum yang berjumlah 44 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah Koesioner (angket) kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan ke paaada responden yang merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dengan menggunakan kuesioner tersebut akan dideskriptifkan menjadi sebuah penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual, kemudian dianalisis dengan menggunakan landasan teori sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi, dan kemudian mengambil suatu kesimpulan.

Dengan memberi skor atau bobot nilai pada kuisoner dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sangat baik : Bobot/Nilai = 5
2. Baik : Bobot/Nilai = 4
3. Cukup Baik : Bobot/Nilai = 3
4. Tidak Baik : Bobot/Nilai = 2
5. Sangat Tidak Baik : Bobot/Nilai = 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno,2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariante. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
- b. Jika *Cronboach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan tidak reliable.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2012).Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probabilityplot*.

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.Jika data (titik) menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

3.6.3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi

yang terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Variabel

X_1 = Variabel Komitmen organisasional

X_2 = Variabel Kepuasan kerja

e = Error disturbances

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar

daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

d. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara V (Persero), selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara V. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Anggaran dasar perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Budi Siyono, SH Nomor.24 tanggal 22 Febuari 2010.Perubahan anggaran dasar tersebut, mengakomodasi modal dasar dan Perubahan Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh Perseroan.Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No.AHU/ 16224.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 30 Maret.

4.1.1 Letak Geografis, Keadaan Tanah dan Iklim

Kebun Sei Pagar berlokasi di Desa Pantai Raja, Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kantor Pusat Jalan Rambutan, No.43 Pekanbaru, Riau. Letak Geografis Kebun Sei Pagar berada pada posisi 12.20⁰

LU dan 101.26⁰ LT. Secara Geografis PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar berbatasan langsung dengan Desa Hang Tuah, Desa Pantai Raja, Desa Lubuk Sakat, Desa Sialang Kubang dan Desa Karya Bakti, dan Desa Kampung Durian. Wilayah Kebun dan PKS Sei Pagar merupakan wilayah terbuka, artinya mudah dicapai dari Ibu Kota Provinsi Riau, Pekanbaru dengan jarak tempuh 30 KM dan jarak pelabuhan ekspor ± 170 KM. Temperatur udara harian berkisar antara 21, 9⁰C-30⁰C, Curah hujan berkisar antara 2000-2500 mm/tahun.

Perkebunan inti dan plasma PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar pada umumnya ditanami varietas tanaman sawit jenis Tenera. Varietas Tenera memiliki daging buah yang tebal dan cangkang *kernel* yang tipis sehingga akan dapat menghasilkan rendemen minyak *CPO* yang cukup tinggi pada setiap pengolahan TBS, namun pada beberapa pokok masih ada dijumpai varietas lain, yaitu Dura dimana daging buah lebih tipis, cangkanglah yang lebih tebal, dan memiliki kandungan minyak yang sedikit , sehingga rendemen yang dihasilkan lebih rendah.

4.1.2 Kondisi Sosial Kebun

Masyarakat yang tinggal di sekitar menerima dampak langsung dari perusahaan. Mereka adalah penduduk asli yang biasa disebut orang dusun.Salah

satu dampak positif adalah tersedianya tenaga kerja bagi perusahaan, terutama untuk pekerja teknis di lapangan seperti dari kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan dan panen.

Dibidang pendidikan, pihak manajemen kebun juga menyediakan sekolah TK yang dikelola IKBI (Ikatan Keluarga Besar Ibu) Kebun Inti/ KKPA Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V untuk anak karyawan dan penduduk setempat. Kegiatan sosial lainnya di kebun adalah kegiatan olahraga dan keagamaan dengan dibangunnya sarana lapangan olahraga dan sarana ibadah oleh pihak kebun.

4.1.3 Luas Areal Pertanaman

Perkebunan PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki luas kebun inti seluas 2.813 Ha dan kebun Plasma 6000 Ha dan KKPA seluas 3.275 Ha. Dan kebun inti yang dijadikan sebagai pemasok bahan baku yang berkualitas untuk Pabrik Kelapa Sawit Sungai Pagar yaitu kebun inti yang dikelola langsung oleh pihak PT kebun inti terdiri dari 4 Afdeling, dimana setiap Afdeling memiliki luas yang berbeda beda Yaitu :

- Afdeling I = 804 Ha
- Afdeling II = 755 Ha
- Afdeling III = 709 Ha
- Afdeling IV = 546 Ha

4.1.4 Visi Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tidak terlepas dari visi dan misi. Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi PT Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merupakan visi PTPN V Persero itu sendiri yakni menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Misi merupakan tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi yang ingin dicapai PTPN V adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.1.5 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.

2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terlampir menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah-daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.1.6 Struktur Organisasi

Aset terbesar sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa alur koordinasi yang baik kumpulan sumber daya manusia tidak dapat berjalan selaras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diperlukan untuk struktur organisasi yang baik dengan alur yang jelas. Inti pengorganisasian adalah pembagian tugas atau fungsi serta tanggungjawab kerja agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan hal penting untuk menentukan tugas dan tanggungjawab antar unit organisasi dalam perusahaan, dan mendorong unit-unit organisasi tersebut bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Struktur organisasi di PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar disusun berdasarkan pertimbangan atas fungsi-fungsi yang dibutuhkan perusahaan seiring dengan perkembangan perusahaan. PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki struktur organisasi berbentuk *pyramid*, dimana pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terjadi pelimpahan kekuasaan dan pendelegasian

wewenang dari pimpinan kepada bawahan secara jelas dan terperinci sesuai tugasnya masing-masing. Jenis struktur organisasi ini mempertahankan kesatuan perintah dari pimpinan dan memperluas daya penanganan pimpinan. Pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan general Manager.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, sehingga tempat satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager adalah karyawan pimpinan yang memimpin sebuah SBU (strategic bussiness unit). Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas terhadap manager yang mengawasi kebun unit yang berada dibawah pengawasannya. Pengawasan dilakukan meliputi setiap kegiatan usaha yang dilakukan oleh segenap karyawan didalam PTPN V.

2. Manager

Manager adalah pimpinan perusahaan yang memimpin sebuah unit kebun. Bertugas sebagai perpanjangan tangan general manajer yang mengawasi secara keseluruhan kegiatan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha manager dibantu oleh masinis kepala (Maskep), asisten kepala (Askep), asisten teknik umum, asisten administrasi keuangan dan asisten SDM/umum.

3. Masinis Kepala

Masinis kepala adalah karyawan pimpinan yang mengawasi pabrik pks PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Dalam tanggung jawabnya masinis kepala bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi di pabrik pks PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar. Dalam menjalankan tugas seorang masinis kepala dibantu oleh seorang asisten teknik, dua orang asisten pengelolaan dan seorang asisten pengendalian mutu.

4. Asisten Kepala

Asisten kepala terdiri dari asisten kepala inti dan asisten kepala KKPA. Asisten kepala ini bertugas untuk mengawasi kebun inti agar terus berproduksi. Asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten afdeling. Adapun asisten kepala KKPA adalah karyawan pimpinan yang ditugasi untuk mengawasi kebun KKPA. Dalam menjalankan tugasnya asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten KKPA. Asisten merupakan perpanjangan tangan asisten kepala yang bertanggung jawab pada area kerjanya dalam melaksanakan fungsi manajemen.

5. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang diberi tugas oleh atasannya untuk menjalankan tugasnya. Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar dibedakan atas tugas dan tanggung jawabnya serta area kerjanya menjadi karyawan afdeling, karyawan pks, karyawan teknik.

4.2 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan

Menurut Porter, *et al* (2004) mengemukakan 3 komponen rantai *supply chain* meliputi : 1. Rantai suplai hulu, koneksi jaringan bahan baku (hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). 2. Manajemen internal, bagaimana pengorganisasian dalam industri tersebut (suplai internet meliputi manajemen produksi, pabrikasi, pengendalian persediaan bahan baku). 3. Segmen suplai hilir, pengiriman produk terhadap pelanggan akhir (transportasi dan pelayanan konsumen).

4.2.1 Rantai Suplai Hulu

Rantai suplai hulu merupakan koneksi jaringan mengenai bahan baku (Hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). Tanggung Jawab untuk masing-masing aktivitas di suatu organisasi dilakukan secara terpisah, ditanggung oleh masing-masing departemen.

Rantai suplai hulu merupakan suatu rangkaian proses (pengambilan keputusan dan pelaksanaan) dan aliran (material, informasi dan uang) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pabrik dalam produksi.

Aliran barang pada rantai suplai hulu melibatkan arus bahan (produk) fisik TBS dari pemasok sampai ke pabrik PKS. Adapun Aliran informasi berjalan dua arah dari pabrik terkait dengan harga beli pabrik, kebutuhan pabrik dan dari pemasok terkait dengan jumlah ketersediaan bahan baku yang akan dikirim. Sedangkan aliran finansial (keuangan) dari pabrik ke pemasok, meliputi informasi pembayaran produk, jadwal pembayaran bentuk uang secara tunai.

4.2.1.1 Sumber Bahan Baku

PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar memiliki 5 sumber bahan baku untuk memenuhi kebutuhan produksi yakni : Kebun inti, kebun plasma, kebun KKPA dan pihak ketiga (pemasok luar) dan kebun lain. Kebun inti adalah kebun yang berada didalam area pabrik seluar 2.813 Ha yang terdiri dari 4 afdeling dengan luasan rata-rata > 700 Ha. Adapun kapasitas produksi TBS-nya mencapai 21.157.240 kg per-tahun pada tahun 2016. Produksi tersebut bukanlah produksi optimum karena sebahagian besar areal kebun inti telah memasuki masa replanting serta mengalami replanting dan hanya sebahagian lagi yang masih dalam masa produktif.

Kebun plasma adalah kebun milik masyarakat yang berada disekitar perusahaan yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan peraturan pemerintah. Adapun total luasan kebun plasma sebesar 6.000 Ha yang terbagi menjadi 5 kelompok tani. Kebun ini juga telah memasuki masa replanting, namun hingga saat ini belum ada kesepakatan lebih lanjut antara pihak perusahaan dengan masyarakat tentang berkelanjutan kemitraan untuk melakukan replanting, sehingga sebahagian kecil masyarakat sekitar melakukan *replanting* sendiri (swaday) tanpa bantuan dari perusahaan.

Kebun KKPA adalah kebun milik masyarakat dengan sistem kredit primer anggota. Yakni, kebun milik masyarakat yang dikelola perusahaan dengan sistem pembayaran cicilan perbulan sampai lunas yang dipotong dari pendapatan kebun perbulan. Dimana kebun tersebut akan menjadi milik masyarakat apabila cicilan

telah lunas. Adapun letak kebun ini berada diluar perusahaan. Luasan kebun KKPA sebesar 3.275 Ha yang terdiri dari 7 koperasi. Saat ini pengelolaan kebun ini masih belum cukup baik dikarenakan belum baiknya manajemen koperasi yang ada.

Kebun lain adalah kebun unit lain yang berdekatan dengan PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar yakni kebun PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh. Pengiriman pasokan dari kebun tersebut dikarenakan beberapa faktor yaitu 1. Kekurangan pasokan untuk memenuhi kebutuhan kebun PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar yang belum mencapai target kerja. 2. Maintenance pada pabrik PT Perkebunan Nusantara V Galuh sehingga sebahagian TBS dilempar ke PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar.

Kebun inti dan kebun KKPA dikelola oleh seorang asisten yang mewakili pihak perusahaan untuk mengatur proses diindustri buah yang akan dikirim ke pabrik untuk memenuhi kebutuhan produksi *CPO* dan inti, sedangkan kebun plasma dikelola oleh masyarakat dalam suatu kelompok tani. Adapun pihak ketiga merupakan pemasok yang memasok bahan baku ke pabrik dengan tujuan mendapatkan keuntungan dengan perjanjian kerja-sama. Pihak ketiga memasok buah dari masyarakat yang berada di area kebun, buah tersebut berasal dari petani swadaya, toke maupun kelompok tani yang ada. Karakteristik dari tahap ini adalah suplai persediaan yang bertahap dikarenakan adanya usaha pengintegrasian dan penyalarsan aktivitas-aktivitas tersebut.

4.2.1.2 Hubungan Pemasok dengan Perusahaan

Perusahaan harus mampu menyediakan kebutuhan bahan baku dengan cepat agar proses produksi tidak terhambat. Komunikasi antara perusahaan dengan pemasok harus berjalan dengan baik, agar pemenuhan kebutuhan untuk proses produksi berjalan baik. Dalam hal ini kemampuan manajemen dari asisten, ketua kelompok tani dan pemasok pihak ketiga untuk mengatur frekuensi pengiriman bahan baku ke pabrik sangat diperlukan. Disisi lain dalam hal menjamin pasokan bahan baku terus berjalan maka pihak perusahaan memiliki divisi pembelian TBS pihak ketiga yang terus berkoordinasi dengan perusahaan untuk bernegosiasi dengan kelompok tani, toke maupun koperasi untuk menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pemasok. Untuk mencegah pemasok beralih menyediakan bahan baku ke pabrik lain.

4.2.1.3 Distribusi Bahan Baku

Salah satu faktor produksi dalam agroindustri adalah bahan baku. Bahan baku merupakan bahan utama yang harus dipenuhi. Dalam ini kualitas bahan baku perusahaan sangat memperhatikan kualitas bahan baku, karena, kualitas sangat mempengaruhi kadar minyak serta mutu minyak yang dihasilkan pada pengelolaan kelapa sawit agar minyak yang dihasilkan juga banyaj dan berkualitas.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan salah satu penilaian yang digunakan untuk melihat bagaimana kualitas kerja dan kinerja karyawan. Dalam melihat identitas ini maka peneliti melihat sejauh mana karyawan untuk bekerja secara baik dan efektif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang. Identitas yang dinilai ialah: umur, jenis kelamin, pendidikan tertinggi dan lama bekerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Usia

Umur merupakan salah satu penilaian dalam penelitian dari seorang karyawan yang mana dalam menilai umur atau usia karyawan bisa menentukan bagaimana kinerja karyawan tersebut. Untuk menilai umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Umur Karyawan di PT. Perkebunan
Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	6	13,6
2	26- 30 Tahun	16	36,6
3	31- 35 Tahun	11	25
4	36- 40 Tahun	5	11,3
5	41- 45 Tahun	2	4,5
6	46-50 Tahun	4	9
	Jumlah	44	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas diketahui bahwa umur responden yang berjumlah 44 orang. Responden yang berumur 20-25 tahun berjumlah 6 orang (13,6%). Responden yang berumur 26-30 tahun berjumlah 16 orang (36,6%). Responden yang berumur 31-35 tahun berjumlah 11 orang (25%). Responden yang berumur 36-40 tahun berjumlah 5 orang (11,3%). Responden yang berumur 41-45 tahun berjumlah 2 orang (4,5%) dan responden yang berumur 46-50 tahun berjumlah 4 orang (9%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan umur yaitu 26-30 tahun yang berjumlah 16 orang (36,6%) hal ini disebabkan bahwa karyawan yang berada di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar memiliki usia yang produktif dan usia muda karena usia tersebut berada pada usia yang masih mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin ialah bentuk penilaian fisik oleh peneliti kepada responden pada suatu perusahaan dengan tujuan untuk melihat jenis kelamin yang mana yang paling dominan pada perusahaan tersebut bekerja. Untuk meninjau dan melakukan penilaian jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT.Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	30	68,8
2	Laki-Laki	14	31,8
	Jumlah	44	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui jenis kelamin responden yang berada di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar berjumlah 44

orang responden. Responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang (68,8%), dan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang (31,8%).

Jadi mayoritas jenis kelamin responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar ialah berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 30 orang (68,8%). Hal ini disebabkan karena karyawan yang ada di bagian personalia atau umum diharuskan karyawan perempuan karena ia mampu bekerja dengan baik dan tidak membutuhkan fisik lebih kuat.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan tertinggi merupakan penilaian akhir pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk mewujudkan perusahaan yang baik dan mampu meningkatkan kompetensinya dengan baik. Dengan pendidikan karyawan juga bisa menambah pengetahuan secara luas dan berkala sehingga pencapaian tujuan dan arah perusahaan ia lebih mengetahuinya. Untuk melihat pendidikan tertinggi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	2	4,5
2	SMP	5	11,3
3	SMA/SMK Sederajat	9	20,4
4	D3	4	9
5	S1	22	50
6	S2	2	4,5
	Jumlah	44	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas bahwa pendidikan tertinggi responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yang berjumlah 44 orang responden. responden yang berpendidikan tinggi SD berjumlah 2 orang (4,5%). Responden yang berpendidikan SMP berjumlah 5 orang (11,3%). Responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 9 orang (20,4%). Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 4 orang (9%) responden yang berpendidikan S1 berjumlah 22 orang (50%). Dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang (4,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpendidikan tinggi ialah S1 yang berjumlah 22 orang (50%). Hal ini disebabkan bahwa pendidikan tinggi S1 diwajibkan oleh perusahaan karena dengan jenjang pendidikan tinggi karyawan mampu menjadi kanPT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar bersaing didunia luar dan internasional.

5.1.4 Lama Bekerja Responden

Lama bekerjamerupakan salah satu penilaian peneliti kepada responden. karena lama bekerja juga akan mampu melihat seberapa baik kinerja yang telah dilakukannya dalam suatu perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil lama bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Lama Bekerja Responden

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-6 Bulan	9	20,4
2	1-3 Tahun	10	22,7
3	5-10 Tahun	18	40,9
4	11- 20 Tahun	2	4,5
5	>20 Tahun	2	4,5
	Jumlah	44	100%

Sumber: Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 diatas diketahui bahwa lama bekerja responden pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar yang berjumlah 44 orang. Responden yang lama bekerja selama 0-6 bulan berjumlah 9 orang (20,4%). Responden yang lama bekerja selama 1-3 Tahun berjumlah 10 orang (22,7%). Responden yang lama bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 18 orang (40,9%). Responden yang lama bekerja selama 11-20 tahun berjumlah 2 orang (4,5%) dan responden yang lama bekerja selama lebih dari 20 tahun berjumlah 2 orang (4,5%)

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja ialah selama 5-10 tahun yang berjumlah 18 orang (40,9%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar ini cukup lama dengan masa kerja yang masih banyak membutuhkan pengalaman dan latihan selama bertahun-tahun bekerja diperusahaan ini.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini ialah:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,942	0,304	Valid
	0,940	0,304	Valid
	0,981	0,304	Valid
	0,874	0,304	Valid
	0,901	0,304	Valid
	0,971	0,304	Valid
	0,980	0,304	Valid
	0,972	0,304	Valid
	0,977	0,304	Valid
	0,937	0,304	Valid
	0,914	0,304	Valid
	0,949	0,304	Valid
	0,963	0,304	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	0,961	0,304	Valid
	0,972	0,304	Valid
	0,971	0,304	Valid
	0,884	0,304	Valid
	0,962	0,304	Valid
	0,933	0,304	Valid
	0,899	0,304	Valid
	0,944	0,304	Valid
	0,737	0,304	Valid
	0,951	0,304	Valid
	0,889	0,304	Valid
	0,892	0,304	Valid
	0,942	0,304	Valid

	0,953	0,304	Valid
	0,954	0,304	Valid
Kinerja (Y)	0,907	0,304	Valid
	0,917	0,304	Valid
	0,983	0,304	Valid
	0,862	0,304	Valid
	0,935	0,304	Valid
	0,930	0,304	Valid
	0,931	0,304	Valid
	0,848	0,304	Valid
	0,931	0,304	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 diatas menunjukkan nilai pearson correlation lebih tinggi dari nilai r tabel, diketahui bahwa r tabel dengan Df (N-2= 42) yaitu 0,304. Dengan nilai uji validitas dalam penelitian ini memiliki nilai lebih tinggi dari nilai r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini yang merupakan variabel komitmen organisasional (X1), kepuasan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) menggunakan uji validitas dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk melihat konsistensi sebuah data, dengan melihat yang ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha pada tabel uji dan nilai standarisasi Cronbach's Alpha sebenarnya. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,988	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (X2)	0,986	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,968	0,60	Reliable

Sumber: Output SPSS 26, 2020

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional (X1) memiliki nilai 0,988, motivasi (X2) memiliki nilai 0,986 dan Kinerja (Y) memiliki nilai 0,968 dapat dikatakan *reliable* dan bisa dilanjutkan kepada pengujian selanjutnya.

5.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasional

Komitmen ialah salah satu sikap karyawan dalam menentukan dan melaksanakan pada sebuah kinerja karyawan, komitmen ialah suatu pengharapan dari seorang karyawan yang mampu diimplementasikan kedalam bentuk hasil dan kinerja yang telah dilakukannya. Untuk menilai bahwa karyawan itu komitmen dalam pekerjaan ialah karyawan yang mampu mengandalkan pekerjaan dan tugasnya secara baik dan benar dan tidak menunda waktu pekerjaan. Dalam prinsipnya karyawan yang berkomitmen ia akan merasa sangat mengharapakan akan menaikkan perusahaan dan kualitas perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil komitmen organisasional Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Sangat Berbahagia Menghabiskan Karir Selama Di Perusahaan Ini

Karir yang baik dan jelas akan memberikan dampak kepada kualitas perusahaan, karyawan yang merasa ia berkomitmen dan nyaman dalam bekerja ia sangat berbahagia dan senang dalam bekerja dan menghabiskan waktunya untuk perusahaan, karena dengan ia memberikan waktu yang full untuk perusahaan ia akan merasa bahagia. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Sangat Berbahagia Menghabiskan karir selama Di Perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Sangat Berbahagia Menghabiskan Karir Selama Di Perusahaan ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,6	80
2	Setuju	17	38,6	68
3	Kurang Setuju	11	25	33
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	181

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diketahui karyawan sangat berbahagia menghabiskan karir selama diperusahaan ini yang berjumlah 44 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,6%), dikarenakan karyawan senang bekerja diperusahaan. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (38,6%), dikarenakan karyawan betah dengan suasana kerja diperusahaan. Karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 11 orang (25%), dikarenakan ia masih memiliki masa kerja yang kurang dari 1 tahun.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar sangat berbahagia menghabiskan karir selama diperusahaan ini ialah setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%) hal ini disebabkan karena karyawan selalu bahagia ketika bekerja selama di perusahaan ini, jika terjadi kendala karyawan masih menganggap itu masalah yang tidak sulit.

2. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Merasa Masalah Yang Terjadi di Perusahaan Menjadi Masalahnya Juga

Permasalahan dalam perusahaan akan menjadikan perusahaan itu mendapatkan konflik, dengan permasalahan itu seharusnya karyawan mampu meredakan dan memperbaiki nya ketika ada keterkendalaan yang lebih jelas. Namun dalam hal ini untuk melihat permasalahan perusahaan sebaiknya karyawan juga menganggap itu ialah permasalahannya juga. Namun ada beberapa sisi karyawan yang tidak menganggap bahwa permasalahan bukanlah menjadi urusan anggota karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalahnya juga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Karyawan PT Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Merasa Masalah Yang Terjadi di Perusahaan Menjadi Masalahnya Juga

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	27,2	60
2	Setuju	11	25	84
3	Kurang Setuju	21	47,7	33
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	177

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas ketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar masalah yang terjadi di perusahaan dan permasalahannya juga berjumlah 44 orang responden. Karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (27,2%), dikarenakan masih puas berada diperusahaan. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang (25%), dikarenakan karyawan masih mendapatkan dukungan dari perusahaan. Karyawan yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang (47,7%), dikarenakan masalah ketidakpuasan kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga ialah kurang setuju yang berjumlah 21 orang (47,7%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam menentukan masalah dan menyelesaikan masalah yang perusahaan, karena dengan permasalahan perusahaan, karyawan kurang menganggap bahwa bukan menjadi permasalahannya.

3. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Merasa Menjadi Bagian Keluarga Pada Perusahaan Ini

Bagian keluarga ialah salah satu hal yang berhubungan dengan silaturahmi yang sangat erat yang membuat karyawan untuk merasa selalu bagian dari keluarganya. Namun dalam hal ini tidak mewajibkan karyawan untuk menjadi bagian dari keluarga tetapi menganggap bahwa perusahaan ini baik karyawan maupun pemimpinnya merasa bahwa menjadi bagian dari keluarganya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan

Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar
Merasa Menjadi Bagian Keluarga Di Perusahaan Ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	18	40,9	90
2	Setuju	16	36,3	64
3	Kurang Setuju	10	22,7	30
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	184

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang (40,9%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (22,7%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini ialah sangat setuju berjumlah 18 orang (40,9%) hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menganggap perusahaan ini akan menjadi bagian dari keluarga ini,

4. Karyawan Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesepakatan Kerja Ditempat Lain

Karyawan yang baik akan memberikan dampak kepada kesepakatan dan kesempatan kerja ditempat lain, namun dalam melakukan pekerjaan yang baik

juga akan memberikan kebijakan perusahaan untuk bisa dan mampu mempertahankan karyawan yang seefektif mungkin, Dalam waktu yang singkat dan padat maka akan mampu memberikan daya dan upaya yang utuh dalam penyelesaian kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesepakatan kerja di tempat lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Karyawan Sulit Meninggalkan Perusahaan Ini Karena Takut Tidak Mendapatkan Kesepakatan Kerja Ditempat Lain

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	19	43	95
2	Setuju	16	36,3	64
3	Kurang Setuju	9	20,4	27
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	186

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas tanggapan responden mengenai karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesepakatan kerja ditempat lain yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (43%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (20,4%)

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesepakatan kerja ditempat lain ialah berjumlah 19 orang (43%). Hal ini disebabkan bahwa setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan ini ia tidak akan mencari dan melamar kerja pada perusahaan ini, dikarenakan sudah nyaman bekerja disini.

5. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Bersedia Menyelesaikan Tugas Diluar Kerja

Menyelesaikan tugas dengan baik akan memberikan dampak kepada kualitas perusahaan, Tugas yang diemban karyawan juga harus mendapatkan kegiatan yang didalam kantor maupun diluar kantor. Namun permasalahan yang terjadi ialah tugas diluar kerja harus dilakukan oleh karyawan secara baik dan efektif agar permasalahan diluar juga dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Bersedia Menyelesaikan Tugas Diluar Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	7	15,9	35
2	Setuju	18	40,9	72
3	Kurang Setuju	12	27,2	36
4	Tidak Setuju	7	15,9	14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	157

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang (15,9%). Yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (40,9%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (27,2%) dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang (15,9%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Sei Pagar bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja ialah setuju berjumlah 18 orang (40,9%) hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu mengutamakan pekerjaan baik pekerjaan diluar kerja maupun pekerjaan diluar kerja.

6. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Bersedia Terlibat Kedalam Perusahaan Untuk Membantu Menjadi Lebih Baik

Ketersediaan karyawan adalah salah satu kebutuhan perusahaan yang sangat penting untuk menunjang apakah sejalan dan mengarah kearah lebih baik pada perusahaan ini dengan adanya karyawan tersebut. Namun untuk memberikan daya dan upaya tersebut dibutuhkan keterlibatan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu perusahaan ini menjadi lebih baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Bersedia Terlibat Kedalam Perusahaan Untuk Menjadi Lebih Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	19	43	76
3	Kurang Setuju	5	11,3	15
4	Tidak Setuju	4	9	8
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	179

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar bersedia terlibat

kedalam banyak upaya untuk membantu perusahaan ini menjadi lebih baik berjumlah 44 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang (43%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 orang (11,3%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang (9%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar bersedia terlibat kedalam perusahaan untuk menjadi lebih baik ialah setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki etika yang baik dan membantu dan menyelesaikan tugas dan permasalahan dengan baik, sehingga jika tugasnya sudah selesai itu juga sangat membantu perusahaan juga.

7. Karyawan Tetap Bekerja Di Perusahaan Merupakan Sekaligus Keinginannya Sendiri

Keinginan dan ketetapan perusahaan akan mengurangi dampak turn over kepada perusahaan, dan mengurangi tingkat penerimaan karyawan pada perusahaan ini. Dalam artian untuk menjadikan karyawan untuk tetap bekerja dengan baik dan berjalan dengan baik maka keinginan dan kefokusannya karyawan harus jelas dan pasti. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tetap bekerja di perusahaan merupakan sekaligus keinginannya sendiri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Karyawan Tetap Bekerja Di Perusahaan Merupakan Sekaligus Keinginannya Sendiri

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	15	34	75
2	Setuju	16	36,3	64
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	178

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tetap bekerja di perusahaan merupakan sekaligus keinginannya sendiri yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (34%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tetap bekerja di perusahaan merupakan sekaligus keinginannya sendiri ialah setuju yang berjumlah 16 orang (36,3%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan bekerja diperusahaan ini karena keinginannya dan kemauannya sendiri.

8. Karyawan Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa Bagi Hidup

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan berharap bahwa tugas yang diselesaikannya dengan tujuan kualitas dan meningaktkan perusahaan kearah yang lebih baik lagi, namun dalam memberikan dan membalas jasa dari perusahaan pasti tidak ada karyawan yang mampu menggerakkan nya. Akan tetapi karyawan merasa telah berjasa bagi hidupnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Karyawan Merasa Perusahaan Ini Telah Banyak Berjasa Bagi Hidup

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	20	45	100
2	Setuju	15	34	60
3	Kurang Setuju	9	20,4	27
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	187

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup yang berjumlah 44 orang responden. responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang (45%). Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (34%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (20,4%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup ialah sangat setuju yang berjumlah 20 orang (45%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan merasa perusahaan ini telah membantu meringankan beban hidup karyawan itu sendiri dan selalu memberikan keringanan dan memberikan bonus gaji pada setiap bulannya.

9. Karyawan Merasa Bersalah Jika Meninggalkan Perusahaan Ini

Perasaan bersalah adalah salah satu sikap karyawan yang tidak mementingkan gaji dan upah yang diberikan perusahaan, namun dalam hal ini yang memberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan membantu karyawan untuk selalu meningkatkan kualitas perusahaan dengan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Karyawan Merasa Bersalah Jika Meninggalkan Perusahaan Ini

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	21	47,7	105
2	Setuju	12	27,2	48
3	Kurang Setuju	6	13,6	18
4	Tidak Setuju	5	11,3	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	171

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.15 dapat diketahui tanggapan responden karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (47,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (12%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang (13,6%) dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (11,3%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini ialah 21 orang (47,4%) hal ini disebabkan bahwa karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan dengan waktu yang lama.

10. Perusahaan Ini Layak Mendapat Loyalitas Dari Karyawan

Loyalitas dari karyawan yang baik dan mampu menyelesaikan tugas perusahaan yang jelas dan efektif. Jika perusahaan memberikan bonus dan kompensasi yang tinggi dan meberikan kenyamanan dan ketentraman kepada anggota karyawannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dari karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Karyawan Perusahaan Ini Layak Mendapat Loyalitas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	15	34	60
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	179

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dari karyawan yang berjumlah 44 responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (34%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas ialah sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu memberikan loyalitas untuk perusahaan nya dengan membantu dan mengkoordinasikan tugas perusahaan

11. Karyawan Tidak Akan Meninggalkan Perusahaan Karena Merasa Bertanggung Jawab Terhadap Orang-Orang Di Dalam Organisasi

Karyawan yang bertanggung jawab atas kepedulian perusahaan yang baik akan merasa hubungan diantara anggota kerja kerjanya untuk melakukan berbagai kegiatan dan pelaksanaan yang berupa penyelesaian tugas dan solusi dari masalah pekerjaan dan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan sekarang karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalam organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Karyawan Tidak Akan Meninggalkan Perusahaan Karena Merasa Bertanggung Jawab Terhadap Orang-Orang Di Dalam Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	17	38,6	85
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	180

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang didalam organisasi yang berjumlah 44 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%)

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai perusahaan ini layak mendapat loyalitas dari karyawan ialah sangat setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%). Hal ini disebabkan karena karyawan ini sangat nyaman dan lingkungan kerja nya baik sehingga perusahaan ini mampu mendapatkan kelayakan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan ini.

12. Perusahaan Ini Layak Mendapatkan Kesetiaan Dari Karyawan

Kesetiaan karyawan selama bekerja akan memberikan dampak yang jelas dan utuh kepada perusahaan sehingga dalam memanje tugas dan pekerjaan karyawan bekerja secara baik dan tepat waktu dalam pemberian kerja. Namun kelayakan dari kesetiaan karyawan juga harus di hargai dengan memberikan bentuk dan pemberian dari yang pernah diberikan oleh perusahaan tersebut. Kesetiaan

merupakan bentuk komitmen karyawan kepada organisasinya agar dalam pelaksanaan kerja tidak terjadi kendala dan konflik yang terjadi dalam sebuah perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Karyawan Perusahaan Ini Layak Mendapat Kesetiaan Dari Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	22	50	110
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	6	13,6	18
4	Tidak Setuju	2	4,5	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	188

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas diketahui tanggapan karyawan perusahaan ini layak mendapat kesetiaan dari karyawan yang berjumlah 44 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (50%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang (13,6%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (4,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan ini layak mendapat kesetiaan dari karyawan ialah sangats setuju yang berjumlah 22 orang (50%). Hal ini disebabkan bahwa perusahaan sangat loyal kepada karyawan dan memberikan penghargaan yang jelas kepada karyawan sehingga perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari anggota karyawan.

Untuk melihat hasil dari rekapitulasi tanggapan responden pada variabel komitmen organisasional pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Komitmen Organisasional (X1) Pada PT. Perkebunan Nusantara V
Kantor Kebun Sei Pagar

Variabel Kerjasama Tim	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar sangat berbahagia menghabiskan karir selama di perusahaan ini	16	17	11	0	0	181
Bobot Nilai	80	68	33	0	0	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahannya juga	12	11	21	0	0	177
Bobot Nilai	60	84	33	0	0	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	18	16	10	0	0	184
Bobot Nilai	90	64	30	0	0	
Karyawan sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	19	16	9	0	0	186
Bobot Nilai	95	64	27	0	0	
Karyawan bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja	7	18	12	7	0	157
Bobot Nilai	35	72	36	14	0	
Karyawan bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu perusahaan ini menjadi lebih baik	16	19	5	4	0	179

Bobot Nilai	80	76	15	8	0	
Karyawan tetap bekerja di perusahaan merupakan sekaligus keinginannya sendiri	15	16	13	0	0	178
Bobot Nilai	75	64	39	0	0	
Karyawan merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	20	15	9	0	0	187
Bobot Nilai	100	60	27	0	0	
Karyawan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini	21	12	6	5	0	171
Bobot Nilai	105	48	18	10	0	
Perusahaan ini layak mendapat loyalitas dari karyawan	16	15	13	0	0	179
Bobot Nilai	80	60	39	0	0	
Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan sekarang karena merasa bertanggung jawab terhadap orang-orang di dalam organisasi	17	14	13	0	0	180
Bobot Nilai	85	56	39	0	0	
Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan	22	14	6	2	0	188
Bobot Nilai	110	56	18	4	0	
Total Skor						2.147
Skor Tertinggi						188
Skor Terendah						157
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel 5.19 di atas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari karyawan yaitu dengan

skor sebanyak 188. Dan yang paling rendah berada pada indikator Karyawan bersedia menyelesaikan tugas diluar kerja dengan skor sebanyak 157

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{itemx bobot tertinggi} \sum \text{Responden}$$

$$12 \times 5 \times 44 = 2640$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{itemx bobot terendah} \sum \text{Responden}$$

$$12 \times 1 \times 44 = 528$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2640-528}{5}$$

$$: 422$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen organisasional PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.640- 2.218$$

$$\text{Baik} = 2.218- 1.796$$

$$\text{Netral} = 1.796- 1.374$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.374- 952$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 952- 530$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen organisasional PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

adalah sebesar 2.147. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.218- 1.796 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden komitmen organisasional dari karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

5.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan nilai yang telah didapatkan dari bentuk dan pengevaluasian yang dapat membentuk sikap dan kualitas karyawan dalam bekerja. Untuk melakukan sebuah kepuasan tersebut maka perusahaan mengharuskan dan mewajibkan memberikan kepuasan dan memberikan lingkungan kerja karyawan secara baik dan efektif. Dalam melakukan kenyamanan dari lingkungan kerja, memberikan sikap emosional yang jelas, beserta memberikan motivasi yang tinggi maka karyawan dan anggota secara keseluruhan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Untuk melihat hasil kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Dengan Pekerjaan Saat Ini Karena Sesuai Dengan Kemampuannya

Kemampuan kerja akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kemampuan kerja yang baik dan efektif akan meningkatkan kualitas kerja karyawan yang sangat memberikan dan menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang dianggap sulit dan membutuhkan penyelesaian tugas yang lainnya. Dalam menuju kepuasan dan pemberian perusahaan yang jelas maka diharuskan untuk

memberikan pelayanan dan fasilitas kerja yang memadai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Dengan Pekerjaan Saat Ini Karena Sesuai Dengan Kemampuannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	13	29,5	65
2	Setuju	16	36,3	52
3	Kurang Setuju	7	15,9	21
4	Tidak Setuju	8	18	16
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	154

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.20 diatas diketahui karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya yang berjumlah 44 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (29,5%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 7 orang (15,9%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang (18%)

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya ialah setuju yang berjumlah 16 orang (36,3%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini sangat senang dan memberikan kenyamanan selama bekerja, dan pekerjaannya sesuai dengan bidang dan kemampuannya.

2. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Dengan Pekerjaan Yang Menarik Dan Menantang

Pekerjaan yang menarik dan menantang ialah pekerjaan yang sangat membuat karyawan untuk selalu mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya dalam hal yang dapat menguntungkan perusahaan. Dengan keuntungan perusahaan tersebut maka karyawan dan omset perusahaan juga akan semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Dalam melakukan pekerjaan, ada beberapa karyawan yang menyukai tantangan dan menarik dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Dengan Pekerjaan Yang Menarik Dan Menantang

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	17	38,6	68
3	Kurang Setuju	9	20,4	27
4	Tidak Setuju	2	4,5	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	179

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas diketahui tanggapan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang yang berjumlah 44 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (20,4%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang (4,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang ialah setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu menerima tantangan pekerjaan dan pekerjaan menarik sehingga dalam pekerjaan yang masih belum terselesaikan ia akan mempelajarinya lebih dalam.

3. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Karena Setiap Tugas Atau Pekerjaan Dapat Terselesaikan Dengan Baik

Kesenangan dengan pekerjaan akan memberdayakan karyawan untuk dapat memberikan kemudahan dalam bekerja, sehingga untuk melakukan bentuk dan sikap kerja karyawan tersebut akan dilakukan secara baik dan benar. Dalam hal ini untuk memberikan daya dan upaya agar tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik ialah menegaskan kepada anggota untuk melakukan pekerjaan secara nyata dan jelas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang karena setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar Senang Karena Setiap Tugas Atau Pekerjaan Dapat Terselesaikan Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	21	47,7	105
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	9	20,4	27
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	188

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas diketahui tanggapan karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang karena setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (47,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (20,4%).

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden mengenai karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang karena setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang (47,7%) hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang menumpuk karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan searah dengan kebijakan perusahaan.

4. Karyawan Menerima Gaji Yang Cukup Dan Sesuai Berdasarkan Tanggung Jawab Pekerjaan Yang Diberikan

Gaji adalah upah yang diberikan kepada karyawan karena telah menyelesaikan tugas yang ditetapkan, gaji adalah kewajiban yang harus dibayarkan untuk karyawan karena sebagai balas jasa yang telah di tetapkan. Gaji yang sesuai dan tanggung jawab yang jelas akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan kejelasan kepada karyawan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Karyawan Menerima Gaji Yang Cukup dan Sesuai Berdasarkan
Tanggung Jawab Pekerjaan Yang Diberikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	19	43	95
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	6	13,6	18
4	Tidak Setuju	5	11,3	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	179

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diketahui tanggapan karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan yang berjumlah 44 orang responden, yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (43%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 6 orang (13,6%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang (11,3%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga pada pelaksanaan kerjanya sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Karyawan Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Karyawan Sesuai Dengan Standart Yang Berlaku

Pemberian gaji harus sesuai dengan kontrak dan kebijakan perusahaan agar gaji yang diberikan dapat sesuai dengan apa yang telah di usahakan oleh karyawan, namun dalam pemberian gaji harus jelas dan sesuai dengan apa yang

telah ditetapkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Karyawan Merasa Perusahaan Sudah Memberikan Gaji Karyawan Sesuai Dengan Standar Yang Berlaku

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	14	31,8	70
2	Setuju	18	40,9	72
3	Kurang Setuju	12	27,2	36
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	172

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas diketahui tanggapan karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (40,9%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (27,2%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku ialah setuju yang berjumlah 18 orang (40,9%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan merasa gaji yang ia dapatkan sesuai dengan kontrak dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut dan menyamaratakan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

6. Karyawan Merasa Senang Karena Ada Kesempatan Terbuka Untuk Dipromosikan

Promosi merupakan kesenangan karyawan untuk menaikkan level atau jabatan yang telah diusahakannya, dengan pelaksanaan kenaikan promosi juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi sehingga pada saat ini akan membentuk sikap yang mampu memotivasi dirinya dan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Karyawan Merasa Senang Karena Ada Kesempatan Terbuka Untuk Dipromosikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	27,2	60
2	Setuju	15	34	60
3	Kurang Setuju	17	38,6	51
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	171

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (27,2%). Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (34%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang (38,6%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan ialah kurang setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%) hal ini disebabkan bahwa karyawan selama bekerja kurang memberikan promosi kepada perusahaan dan anggota karyawan, ia hanya memberikan promosi kepada jabatan-jabatan yang tinggi saja.

7. Karyawan Senang Dengan Penilaian Untuk Promosi Berdasarkan Prestasi dan Hasil Kerja Karyawan

Penilaian promosi dan penilaian prestasi kerja adalah hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Namun untuk melakukan penilaian tersebut membutuhkan sikap yang netral dan tidak ada rasa terkasihani. Namun dalam hal ini hasil kerja karyawan haruslah di berikan penghargaan agar kepuasan kerja juga akan meningkat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Karyawan Merasa Senang Dengan Penilaian Untuk Promosi Berdasarkan Prestasi Dan Hasil Kerja Karyawan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	10	22,7	50
2	Setuju	15	34	60
3	Kurang Setuju	19	43	57
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	167

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas diketahui tanggapan karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang (22,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 15 orang (34%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang (43%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan ialah kurang setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini

dikarenakan bahwa perusahaan kurang memberikan promosi apabila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga karyawan yang berprestasi perusahaan kurang memberikan apresiasinya.

8. Karyawan Senang Dengan Promosi (kenaikan jabatan) Sering Terjadi di Perusahaan

Kenaikan jabatan adalah kenaikan yang diharapkan oleh seluruh karyawan dalam bekerja, agar gaji dan jabatan yang diterima akan menaikkan prestisenya untuk melakukan berbagai macam pelaksanaan. Karyawan menginginkan perusahaan selalu memberikan kenaikan jabatan dan dipromosikan oleh perusahaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Karyawan Senang Dengan Promosi (Kenaikan Jabatan) Sering Terjadi Di Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	27,2	60
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	18	40,9	54
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	170

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.27 di atas diketahui tanggapan karyawan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (27,2%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 18 orang (40,9%).

Jadi dapat disimpulkan mayoritas karyawan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan ialah kurang setuju berjumlah 18 orang (40,9%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang menerima jabatan dan mempromosikan jawaban dan jarang terjadi pada perusahaan.

9. Karyawan Merasa Atasan Juga Telah Membantu Memberikan Solusi Jika Karyawan Sedang Ada Permasalahan Kerja

Solusi yang baik dan mendapatkan jawaban yang sudah diselesaikan secara kerjasama akan membantu tugas dan penyelesaian perusahaan untuk mendapatkan tugas yang akan jelas dan mampu memberikan pekerjaan karyawan selesai secara tuntas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan juga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Karyawan Merasa Atasan Juga Telah Membantu Memberikan Solusi Karyawan Sedang ada Permasalahan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	17	38,6	68
3	Kurang Setuju	11	25	33
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	181

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas diketahui tanggapan karyawan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi karyawan sedang ada permasalahan kerja yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 11 orang (25%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi karyawan sedang ada permasalahan kerja ialah setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Hal ini disebabkan bahwa pemimpin atau atasan selalu memberikan solusi dan masalah kerja dan memberikan kritik dan saran yang dapat membangun perusahaan.

10. Karyawan Senang Dengan Atasan Yang Dapat Memotivasi Karyawan Bawahnya Dengan Baik

Motivasi yang baik dan dukungan yang jelas dari atasan akan membentuk sikap dan dukungan yang memberikan anggota karyawan yang baik. Namun dengan memberikan kesenangan yang akan jelas dan memperbaiki kinerja karyawan juga akan mendapatkan dukungan kepada atasan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Karyawan Senang Dengan Atasan Yang Dapat Memotivasi Karyawan Bawahannya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	19	43	95
2	Setuju	12	27,2	48
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	182

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.29 diatas diketahui tanggapan karyawan senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (43%).

Yang menjawab setuju berjumlah 12 orang (27,2%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini disebabkan bahwa atasan selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan dengan baik dan selalu membantu dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

11. Karyawan Senang Dengan Atasan Yang Memperlakukan Karyawan Bawahannya Dengan Baik

Perlakuan yang baik akan membentuk karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya. Perlakuan yang adil juga akan memberikan hubungan dari atasan kepada karyawan yang dapat memperlakukan anggota dengan baik dan karyawan bawahannya secara baik dan menjadikan hubungan tersebut untuk mendapatkan tujuan bersama dalam satu kelompok kerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.30
Karyawan Senang Dengan Atasan Yang Memperlakukan Karyawan Bawahannya Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	17	38,6	85
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	180

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 diatas diketahui tanggapan karyawan senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%) hal ini dikarenakan bahwa atasan atau pemimpin perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar selalu memperlakukan karyawan dengan baik dan berkerjasama dengan baik.

12. Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan

Rekan kerja yang bekerja pada suatu perusahaan diharuskan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja, bekerjasama dan menyelesaikan tugas. Jika karyawan yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas perusahaan maka setiap pekerjaan akan terasa ringan dan tidak ada kata yang sulit dalam penyelesaian tugas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	17	38,6	68
3	Kurang Setuju	8	18	24
4	Tidak Setuju	3	6,8	6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	178

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.31 diatas diketahui tanggapan karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 8 orang (18%) dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang (6,8%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan ialah setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang berada di perusahaan ini memiliki totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan saling membantu untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

13. Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi

Motivasi yang didapatkan seseorang berbeda dengan orang lain yang memiliki beda tingkatan motivasi. Dalam melakukan pekerjaan diharuskan memiliki motivasi yang kuat dan dorongan orang lain yang lebih dalam. Untuk

melakukan pelaksanaan tersebut diharuskan untuk membenarkan motivasi dan bergerak bersama-sama dalam melakukan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	27,2	60
2	Setuju	19	43	76
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	175

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.32 diatas diketahui tanggapan karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (27,2%). Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang (43%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 orang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ialah setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan senang dan menyukai karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi agar setiap pekerjaan dilakukan dengan senang dan dukungan dari karyawan yang punya motivasi tersebut.

14. Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Memberikan Solusi Ketika Ada Masalah Pekerjaan

Masalah pekerjaan yang paling sering dilakukan karyawan ialah masalah yang membuat karyawan tidak bekerja dan masih terbenam dengan pekerjaannya yang tidak selesai. Namun dalam memberikan solusi maka dibutuhkan adanya karyawan yang mau bekerjasama dan membantu untuk menyelesaikan masalah dan solusi yang tak kunjung selesai. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Memberikan Solusi Ketika Ada Masalah Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	21	47,7	105
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	9	20,4	27
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	188

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.33 diatas diketahui tanggapan karyawan senang bekerja dengan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (47,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 9 orang (20,4%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang bekerja dengan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan ialah sangat setuju yang berjumlah 21 orang (47,7%) hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu memberikan solusi kepada karyawan yang lainnya dalam membentuk dan menyelesaikan tugas karyawan yang tidak kunjung selesai.

15. Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Menciptakan Suasana Kerja Yang Harmonis Satu Dengan Lainnya

Rekan kerja yang baik dan rekan kerja yang mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan yang lainnya karena akan memudahkan karyawan yang lain dan menciptakan lingkungan kerja karyawan dengan baik. Namun dalam hal ini keharmonisan karyawan dan rekan kerja akan memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Karyawan Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Menciptakan Suasana Kerja Yang Harmonis Satu Dengan Yang Lainnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	18	40,9	72
3	Kurang Setuju	10	22,7	30
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	182

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.34 diatas diketahui tanggapan karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya yang berjumlah sangat setuju yang berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (40,9%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (22,7%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang

harmonis satu dengan yang lainnya ialah setuju yang berjumlah 18 orang (40,9%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan baik dan selalu menciptakan suasana kerja yang baik agar lingkungan kerja nyaman dan sikap emosional menurun.

Tabel 5.35
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kepuasan Kerja (X2) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor
Kebun Sei Pagar

Variabel Kerjasama Tim	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya	13	16	7	8	0	154
Bobot Nilai	65	52	21	16	0	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	16	17	9	2	0	179
Bobot Nilai	80	68	27	4	0	
Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang karena setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	21	14	9	0	0	187
Bobot Nilai	105	56	27	0	0	
Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	19	14	6	5	0	179
Bobot Nilai	95	56	18	10	0	

Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	14	18	12	0	0	172
Bobot Nilai	70	72	36	0	0	
Karyawan merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	12	15	17	0	0	171
Bobot Nilai	60	60	51	0	0	
Karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	10	15	19	0	0	167
Bobot Nilai	50	60	57	0	0	
Karyawan senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	12	14	18	0	0	170
Bobot Nilai	60	56	54	0	0	
Karyawan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	16	17	11	0	0	181
Bobot Nilai	80	68	33	0	0	
Karyawan senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan baik	19	12	13	0	0	182
Bobot Nilai	95	48	39	0	0	
Karyawan senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik	17	14	13	0	0	180
Bobot Nilai	85	56	39	0	0	
Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	16	17	8	3	0	178
Bobot Nilai	80	68	24	6	0	

Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	12	19	13	0	0	175
Bobot Nilai	60	76	39	0	0	
Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan	21	14	9	0	0	188
Bobot Nilai	105	56	27	0	0	
Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya	16	18	10	0	0	182
Bobot Nilai	80	72	30	0	0	
Total Skor						2.646
Skor Tertinggi						188
Skor Terendah						154
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel 5.35 diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah pekerjaan yaitu dengan skor sebanyak 188. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuannya dengan skor sebanyak 154

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$15 \times 5 \times 44 = 3.300$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot} \text{terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$15 \times 1 \times 44 = 660$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3.300 - 660}{5}$$

$$: 528$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.300- 2.772

Baik = **2.772- 2.244**

Netral = 2.244- 1.716

Tidak Baik = 1.716- 188

Sangat Tidak Baik = 188- 0

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar adalah sebesar 2.646. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.772- 2.244 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden kepuasan kerja dari karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

5.5 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang telah didapatkan kepada karyawan untuk perusahaannya dalam melakukan berbagai pekerjaannya selama bekerja diperusahaan. Dengan mengandalkan ilmu dan pengetahuan yang ia miliki akan mampu memberikan kinerja dan hasil yang baik dalam membantu bentuk dan kejelasan dari hasil yang telah diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Dengan melakukan berbagai kinerja sesuai dengan bidang karyawan tersebut maka akan memberikan dampak yang jelas. Untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

Karyaawan yang baik akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan kebijakan tersebut ia menyelesaikan dengan tepat waktu dan mampu efektif secara langsung dalam bekerja dengan baik. Untuk menilai bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan ialah melihat hasil dari kinerja tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Karyawan Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	23	52,2	115
2	Setuju	19	43	76
3	Kurang Setuju	2	4,5	6
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	197

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.36 diatas diketahui tanggapan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang (52,2%). Yang menjawab setuju berjumlah 19 orang (43%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang (4,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan ialah sangat setuju yang berjumlah 23 orang (52,2%) hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas perusahaan dengan baik dan berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2. Karyawan Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Keterampilan yang efektif dari seorang karyawan akan memberikan sebuah bentuk dan menjalankan prinsip yang jelas sehingga pada bentuk nya akan melakukan pada berbagai kegiatan dan tugas perusahaan yang mampu memberikan daya dan upaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan dengan pekerjaan yang terampil. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Karyawan Terampil Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	18	40,9	72
3	Kurang Setuju	10	22,7	30
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	182

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.37 diatas diketahui tanggapan karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%) yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (40,9%) dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (22,7%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan ialah setuju yang berjumlah 18 orang (40,9%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang berada pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar selalu terampil dalam bekerja dan mampu memberikan hasil kerja yang baik.

3. Karyawan Dapat Mencapai Hasil Kerja Yang Baik Sesuai Dengan Yang Diperintahkan

Hasil kerja yang baik dan sesuai dengan yang di perintahkan ialah sebuah pekerjaan yang tepat waktu dan berdasarkan apa yang diinginkan perusahaan. Namun untuk melakukan hal tersebut haruslah untuk memahami dan meneruskan pekerjaan yang jelas dan efektif. Untuk melihat hasil tanggapan responden

mengenai karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Karyawan Dapat Mencapai Hasil Kerja Yang Baik Sesuai Dengan Yang DiPerintahkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	12	27,2	60
2	Setuju	17	38,6	68
3	Kurang Setuju	15	34	45
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	173

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.38 diatas diketahui tanggapan karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan yang diperintahkan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang (27,2%). Yang menjawab setuju berjumlah 17 orang (38,6%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 15 orang (34%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan yang diperintahkan ialah setuju yang berjumlah 17 orang (38,6%) hal ini disebabkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan hasil kerja yang baik dan apa yang dilakukan oleh perusahaan selalu dijalankan dengan efektif.

4. Karyawan Selalu Tepat Waktu Dalam Mengerjakan Tugas

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas akan memberikan dan melaksanakan tugas dengan baik dan akan sejalan dengan tujuan perusahaan. Namun dalam hal ini juga akan memberikan dan membentuk karyawan disiplin dalam pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Karyawan Selalu Tepat Waktu Dalam Mengerjakan Tugas

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	6	13,6	30
2	Setuju	28	63,6	112
3	Kurang Setuju	10	22,7	30
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	172

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.39 diatas diketahui tanggapan karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang (13,6%). Yang menjawab setuju berjumlah 28 orang (63,6%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 10 orang (22,7%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas ialah setuju yang berjumlah 28 orang (63,6%), hal ini disebabkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan ini selalu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

5. Karyawan Selalu Mencapai Target Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Target penyelesaian kerja harus dilakukan dengan baik agar tidak memberikan dampak yang dapat merugikan perusahaan apalagi memundurkan kualitas perusahaan dengan baik. Pada pelaksanaannya target kerja harus diselesaikan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40
Karyawan Selalu Mencapai Target Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	16	36,3	80
2	Setuju	7	15,9	28
3	Kurang Setuju	21	47,7	63
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	171

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.40 diatas diketahui tanggapan karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 7 orang (15,9%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang (47,7%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan ialah kurang setuju yang berjumlah 21 orang (47,7%). Hal ini disebabkan bahwa karyawan kurang menentukan dan menetapkan target kerjanya, ia mengerjakan sesuai apa yang telah di tetapkan oleh perusahaan, namun target bagi karyawan juga tidak begitu penting.

6. Karyawan Bertanggung Jawab Pada Setiap Hasil Kerja Yang Diperintahkan

Hasil kerja yang dilakukan harus bertanggung jawab dan harus sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, jika pekerjaan itu selesai maka pertanggungjawaban tugas dan pekerjaan juga akan sejalan dengan bentuk dan praktik kerja yang jelas dalam perusahaan itu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

karyawan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Karyawan Bertanggung Jawab Pada Setiap Hasil Kerja Yang Diperintahkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	15	34	75
2	Setuju	16	36,3	64
3	Kurang Setuju	13	29,5	39
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	178

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.41 diatas diketahui tanggapan karyawan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang (34%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Yang menjawab kurang setuju berjumlah 13 prang (29,5%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan ialah setuju yang berjumlah 16 orang (36,3%) hal ini dikarenakan bahwa karyawan setiap bekerja ia selalu bertanggung jawab dalam hasil kerja yang telah dilakukannya agar pekerjaannya dinilai baik oleh perusahaan.

7. Karyawan Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan Saat Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan yang jelas akan memberikan dampak dan upaya kepada pelaksanaan kerja yang baik dan ia akan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan teknik pengambilan keputusannya selama bekerja, namun

dalam hal ini diharuskan untuk melaksanakan pekerjaan yang jelas dan membentuk sikap yang baik dan bertanggung jawab. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Karyawan Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan Saat Pengambilan Keputusan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	25	56,8	125
2	Setuju	14	31,8	56
3	Kurang Setuju	5	11,3	15
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	196

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.42 di atas diketahui tanggapan karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (56,8%). Yang menjawab setuju berjumlah 14 orang (31,8%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 5 orang (11,3%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan ialah sangat setuju yang berjumlah 25 orang (56,8%), hal ini disebabkan karena karyawan ketika rapat dan bekerja ia mampu mengambil keputusan dengan baik dan berjalan dengan efektif.

8. Karyawan Selalu Menjalani Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dengan Baik

Kerjasama yang baik ialah pekerjaan yang mudah dan diharuskan kepada seluruh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, dengan pekerjaan tersebut

juga akan memudahkan untuk mengkoordinasikan tugas yang belum selesai, maka dari itu diharuskan untuk selalu menjalin kerjasama. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Karyawan Selalu Menjalinkan Kerjasama Dengan Rekan Kerja Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	19	43	95
2	Setuju	13	29,5	52
3	Kurang Setuju	12	27,2	36
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	183

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.43 diatas diketahui tanggapan karyawan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang (43%). Yang menjawab setuju berjumlah 13 orang (29,5%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 12 orang (27,2%).

Jadi dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan baik ialah sangat setuju yang berjumlah 19 orang (43%). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerjasama dan bekerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas tugas perusahaan agar tugas dapat terselesaikan dengan baik.

9. Karyawan Selalu Kompak Dalam Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

Kekompakan terjadi karena adanya bentuk kerjasama yang ada pada karyawan dan mampu menjalankan tugas perusahaan dengan baik. Kekompakan terjadi dengan sendirinya kepada seluruh karyawan yang bekerja, namun dalam hal ini

juga harus dilaksanakan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44
Karyawan Selalu Kompak Dalam Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)	Skor
1	Sangat Setuju	13	29,5	65
2	Setuju	16	36,3	64
3	Kurang Setuju	15	34	45
4	Tidak Setuju	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
	Jumlah	44	100	174

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.44 diatas diketahui tanggapan karyawan selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja yang berjumlah 44 orang responden. yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang (29,5%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang (36,3%). Dan yang menjawab kurang setuju berjumlah 15 orang (34%).

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan selalu kompak dalam bekerjasama dengan rekan kerja ialah setuju yang berjumlah 16 orang (36,3). Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja selalu kompak dalam menyelesaikan tugas perusahaan dengan baik dan efektif.

Tabel 5.45
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor
Kebun Sei Pagar

Variabel Kerjasama Tim	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan	23	19	2	0	0	197
Bobot Nilai	115	76	6	0	0	
Karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaan	16	18	10	0	0	182
Bobot Nilai	80	72	30	0	0	
Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan	12	17	15	0	0	173
Bobot Nilai	60	68	45	0	0	
Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas	6	28	10	0	0	172
Bobot Nilai	30	112	30	0	0	
Karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	16	7	21	0	0	171
Bobot Nilai	80	28	63	0	0	
Karyawan bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan	15	16	13	0	0	178
Bobot Nilai	75	64	39	0	0	
Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan	25	14	5	0	0	196
Bobot Nilai	125	56	15	0	0	
Karyawan selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja dengan baik	19	13	12	0	0	183

Bobot Nilai	95	52	36	0	0	
Karyawan selalu kompak dalam bekerja sama dengan rekan kerja	13	16	15	0	0	174
Bobot Nilai	65	64	45	0	0	
Total Skor						1.626
Skor Tertinggi						197
Skor Terendah						171
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan (2020)

Dari tabel 5.45 diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan skor sebanyak 197. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebanyak 171

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum itemxbobottertinggix \sum Responden$

$$9 \times 5 \times 44 = 1.980$$

Skor Minimal : $\sum itemxbobotterendahx \sum Responden$

$$9 \times 1 \times 44 = 396$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

5

$$: \frac{1.980 - 396}{5}$$

5

$$: 316$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.980- 1.664

Baik = 1.664- 1.348

Netral =1.348- 1.032

Tidak Baik = 1.032- 716

Sangat Tidak Baik = 716- 400

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar adalah sebesar 1.626. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.664- 1.348 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari hasil tanggapan responden yaitu mayoritas responden kinerja dari karyawan dipengaruhi dengan positif oleh komitmen dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

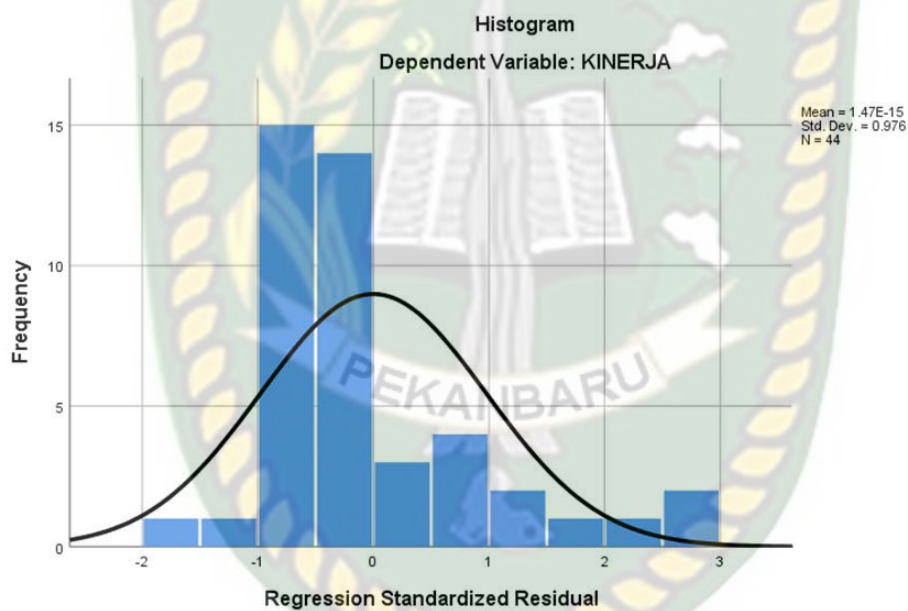
5.6 Hasil Analisis Data Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

5.6.1 Uji Asumsi Klasik

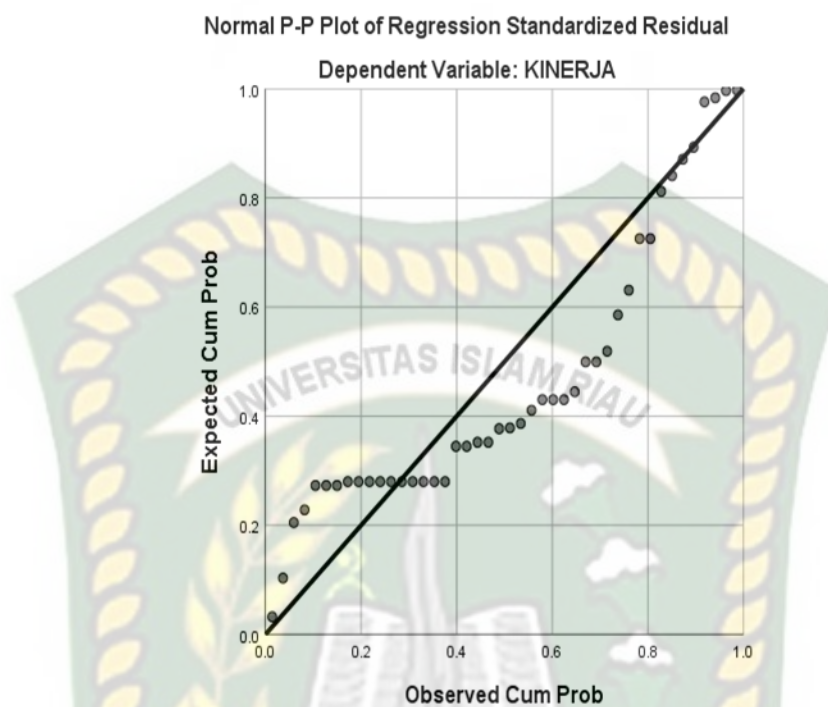
Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal
- c. maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar 5.1 dan gambar 5.2 menunjukkan bahwa hasil uji histogram dan normal P-Plot. Dengan uji histogram diatas dapat dijelaskan bahwa garis diagonal mengikuti garis Y dan terarah serta tidak bergelombang dan mengikuti secara garis lurus Antara garis X dan ke gris Y. pada gambar 5.2 diatas pada uji normal P-Plot dapat dijelaskan bahwa bulat-bulat pada gambar tersebut mengikuti garis diagonal sejajar meskipun agak berjauhan tetapi masih searah dengan garis lurus mengikuti garis sebenarnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari kedua gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.6.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2008). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF <10 dan Tolerance $>0,10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.46
Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.523	2.221				
KOMITMEN	.041	.018	.273		.469	2.131
KEPUASAN	.219	.041	.636		.469	2.131

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel 5.46 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance komitmen organisasional dan kepuasan kerja yaitu 0,4969 dan nilai VIF 2,131 Semua nilai tolerance berada diatas 0,10 dan semua nilai VIF berada dibawah 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak adanya korelasi antar

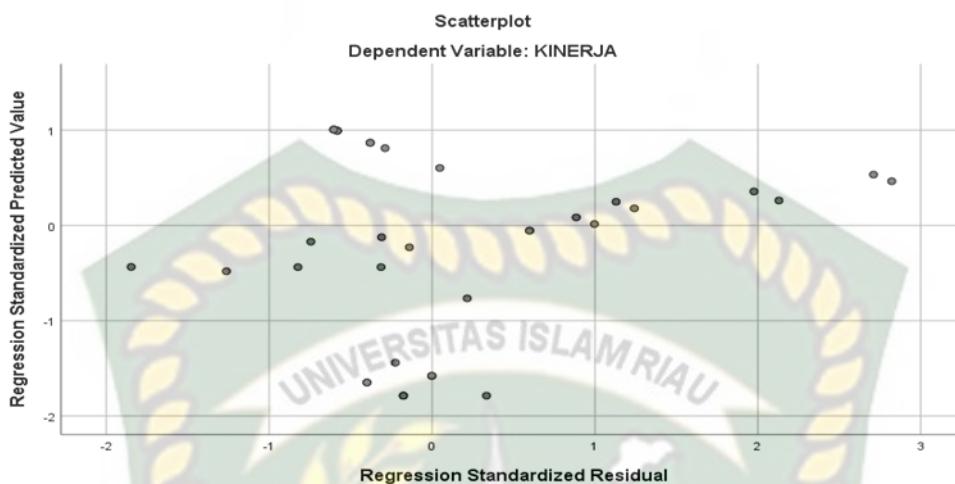
variabel bebas. Jadi dapat diartikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

5.6.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan grafik dari gambar 5.3 diatas bahwa scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada variabel penelitian ini.

5.6.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan caramembandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5.47
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.732	.719	.1.960	.395

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5.47 diatas bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,048 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,048 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 44 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,42 du sebesar 1,61 dan 4-du sebesar 2,39. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,61 < 1,048 < 2,39$). Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadinya autokorelasi.

5.7 Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.7.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (komitmen organisasional dan kepuasan kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan melihat Adjusted R Square didalam output SPSS penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.732	.719	1.960	.395

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMITMEN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 5.48 diatas diketahui bahwa hasil output penelitian ini dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .856^a$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* 71,9. Hal ini berarti 71,9% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh varian dari variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Sedangkan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, komunikasi kerja, motivasi kerja, kompetensi kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja.

5.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai di Polresta Pekanbaru. Maka dapat diketahui hasilnya pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.523	2.221		9.241	.000
	KOMITMEN	.041	.018	.273	2.312	.026
	KEPUASAN	.219	.041	.636	5.392	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil data diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20,523 + 0,041 X_1 + 0,219 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

b_2 : Koefisien regresi antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 20,523 artinya jika komitmen dan kepuasan kerja satuan nilainya adalah (0), maka variabel kinerja karyawan akan tetap berada

pada 20,523. Artinya jika di PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar tidak melakukan pelaksanaan komitmen organisasi dengan baik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan efektif maka kinerja akan berada tetap pada 20,52 atau 20,52%.

- b. Koefisien dari regresi komitmen organisasional pada perhitungan linier berganda berlipat nilai coefficient (b_1)= 0,041. Hal ini berarti jika ada setiap penurunan komitmen organisasional pada karyawan dan atasan memiliki satuan nilai (0), maka tingkat kinerja karyawan akan menurun sebesar 41%.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja karyawan dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficient (b_2)= 0,219. Hal ini berarti setiap ada kepuasan kerja karyawan yang baik yang efektif maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 21,9% dikarenakan atasan selalu aktif dan menyelesaikan permasalahan karyawannya.

5.7.3 Uji F Simultan

Uji f digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi dan motivasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Polresta Pekanbaru, jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Hasil pengujian hipotesis Uji F secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.50
Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.456	2	215.228	56.012	.000 ^b
	Residual	157.544	41	3.843		
	Total	588.000	43			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KOMITMEN

Dari tabel 5.50 diatas diketahui dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,21$. Hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} sebesar 1883,783 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,012 > 3,21$) yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerjasecara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

5.7.4 Uji T Parsial

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja pegawai dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis Uji- t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.51
Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.523	2.221		9.241	.000
	KOMITMEN	.041	.018	.273	2.312	.026
	KEPUASAN	.219	.041	.636	5.392	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasi (X1) = 2.312 (t hitung) >1,680(t tabel) dengan nilai signifikansi 0,026 dan lebih kecil dari 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar
2. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi (X2) = 5,392 (t hitung) >1,680 (t tabel) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

5.8 Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Karyawan harus melakukan dan berkomitmen terhadap perusahaan sehingga pada pelaksanaan kerjanya dapat berjalan dengan baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar memiliki saran dan prasarana yang baik dan lengkap hal ini bertujuan untuk menjamin keselamatan dan keefektifan kerja karyawan pada perusahaan tersebut, dari sikap yang dilakukan pada perusahaan terhadap karyawan juga akan memuaskan kinerja karyawan dengan baik. Namun dari sarana dan prasana yang menjamin keefektifan kerja karyawan, salah satunya adalah memberikan gaji atau tunjangan dan upah lembur kepada karyawan untuk menyelesaikan kerja dan menargetkan kerja yang masih kurang efektif dan perlu perbaikan. Hal ini juga akan memberikan dampak positif kepada perusahaan, gaji atau bonus akan memberikan kinerja karyawan yang meningkat secara signifikan, karena jika bonus yang diberikan kurang kepada karyawan, motivasi karyawan juga akan kurang untuk bekerja dengan efektif.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar. Karyawan harus melakukan kerja dengan jelas kepada perusahaan sehingga pada pelaksanaan kerjanya dapat berjalan dengan baik dan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh T- Hitung Lebih Besar dari T Tabel. Hasil penelitian ini kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T-Hitung 5,392 dengan nilai signifikansi 0,000 . Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian T- Hitung > T- Tabel ($5,392 > 1,680$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a , yaitu (H_1) diterima, yakni kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar

Komitmen merupakan salah satu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang bekerja dengan baik dan jelas, dengan komitmen itu karyawan bebas melakukan berbagai aktivitas dan merasa ingin dihargai.

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap karyawan yang telah berharap dan sesuai dengan apa yang telah diberikan nya, namun dengan kepuasan dan komitmen kerja ini akan memberikan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai R Square Adjusted yang menunjukkan bahwa besarnya komitmen dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa R-Square memberikan nilai 0,719 pada variabel kinerja. Nilai tersebut berada diatas standarisasi yang menunjukkan bahwa model tersebut kuat (Hair et al, dalam Ghozali, 2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja menjelaskan kinerja sebesar 71,9% sedangkan sisanya 2,81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam konstruk variabel penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi dan komunikasi kerja.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.
3. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kantor Kebun Sei Pagar.

6.2 Saran

1. Saran bagi perusahaan ialah untuk mempertahankan kinerja karyawan dan meningkatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Serta mengetahui dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
2. Saran bagi peneliti ialah diharapkan untuk memahami isi pengetahuan dan wawasan yang luas dan mampu meningkatkan evaluasi dan isi penelitian ini dengan baik.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih lanjut mengenai hal lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja dan menyempurnakan variabel penelitian yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Aldabeta, Bandung.
- Ferdinan, 2012. *Metode Penelitian Manajemen*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hani Handoko T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 3, Penerbit Ganesa, Yogyakarta 2005.
- Hersey Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003.
- Juniarari. 2012. *Komitmen Organisasi*. Jakarta
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lawler, Robbins 2015. *Dampak Kinerja Dalam Kepuasan Kerja Editor Usmarah dalam Handbooks Of Organization*, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rapika Aditama.
- _____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

- Nanda, Irvan Ddk, 2013 : *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Study pada Karyawan AJB Bumi Puetra Kantor Cabang Batu) "*, Universitas Brawijaya
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber DayaManusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puspita Wati, N. M. D. 2013. *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia.
- Rivai, Ddk 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Perss.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- _____,(2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Slemba 4, Jakarta.
- Siagian, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2014. *Perilaku Organisasi*, Andi. Jakarta
- Sutrisno, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke 5. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi danPenelitian*. Jakarta. Penelitian: Salemba Empat.