

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan ingin maju pesat dalam bidang usahanya di masa yang akan datang, dan perusahaan juga menginginkan keberhasilan dalam bidang usaha tersebut. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari komponen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang membawa energi, pemikiran, bakat, kreativitas dan bisnis bagi perusahaan. Semua perusahaan berusaha untuk menarik karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Tujuan yang telah dicapai seorang karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapainya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berbeda dalam melaksanakan program untuk mencapai tujuannya. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dan perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkannya. Berprestasi ditempat kerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang ditempat kerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini

dikarenakan setiap karyawan memiliki kemampuan dan motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan menuntut karyawannya untuk memenuhi kewajiban dan kekuasaannya secara maksimal guna mencapai tujuan tersebut, namun dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut. Hal yang sama juga terjadi pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory adalah perusahaan yang cukup besar, dimana perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Maka PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory perlu memperhatikan keinginan dan kebutuhan orang-orang yang bekerja pada perusahaan agar memperhatikan hal-hal tersebut. Dengan begitu perusahaan dapat memotivasi karyawannya untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan merupakan hal utama bagi setiap perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja bisa ditingkatkan dengan menggunakan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi menurut atasan pada bawahannya.

Yusuf (2015:210) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi dan prestasi kerja dapat berupa penampilan individu atau kelompok kerja SDM.

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa prestasi kerja tergantung pada prestasi kerja atau prestasi kerja yang sebenarnya dicapai seseorang. Prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hal yang paling penting bagi setiap organisasi karena hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM dalam suatu organisasi dapat menampilkan individu atau kelompok kerja SDM serta seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada PT Aneka Intipersada Teluk Siak Factory Prestasi Kerja adalah sebagai berikut : Karyawan mampu bekerja dalam tim, Mampu memahami standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau unit kerjanya, dan Karyawan mampu bekerja melebihi ambang rata-rata kinerja karyawan lainnya.

Motivasi bukanlah sebagai ciri pribadi. Motivasi mengacu pada suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Dengan demikian, ada tiga elemen kunci yang menjelaskan motivasi, yaitu elemen energi, terarah, dan ketekunan (berkelanjutan/konsisten).

Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Feriyanto dan Triana (2015:71) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul dari seseorang kepada orang lain atau karena diberikan oleh dirinya sendiri. Dorongan bertujuan untuk membantu orang tersebut menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Tewal dkk (2017:114) bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari bahasan teoretis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Memberikan motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk melakukan segala yang mereka bisa untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketika organisasi berhasil mencapai tujuan dan sasarannya itu adalah untuk kepentingan individu, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Yang dilakukan oleh PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory untuk membuat karyawan lebih menghasilkan prestasi kerja tinggi, telah memberikan motivasi sebagai berikut: Memberikan kenaikan golongan bila berprestasi, Membuat pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, Serta pemberian intensive dan bonus berkala.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan yang tertarik pada tujuan, nilai, dan sasaran organisasi, berkomitmen pada organisasi, dan sikap kerja keras yang dibuktikan dengan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Untuk membuat suatu organisasi merasa nyaman dan ingin tetap berada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Keterlibatan komitmen sering dikaitkan dengan situasi di mana karyawan lebih memilih organisasi tertentu dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Yusuf dan Syarif (2018:25) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu isu yang terus-menerus diteliti baik oleh manajer perusahaan maupun peneliti dengan fokus khusus pada perilaku manusia.

Komitmen organisasi adalah salah satu kunci untuk memutuskan apakah suatu organisasi akan mencapai tujuannya. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap yang tulus terhadap pekerjaannya, melakukan tugas dengan sangat mandiri dan sangat loyal kepada perusahaan.

Adapun komitmen organisasi yang ada pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory adalah sebagai berikut: Ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan, Berusaha melaksanakan kebijakan dari atasan untuk menyokong keberhasilan perusahaan, dan Mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Yusuf dan Maliki (2021:204) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai hal yang baik, sebagai penentu prestasi kerja, sebagai hal yang tidak pernah berhenti, dan sebagai alat pengukur hubungan pekerjaan dalam organisasi.

Motivasi memiliki positif terhadap prestasi kerja, dan setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mampu mendorong dan menginspirasi karyawannya. Dorongan ini membimbing perilaku, sikap dan perilaku karyawan serta mengembangkan keterampilan yang diinginkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan yang baik biasanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat, mengambil tindakan korektif, memimpin dalam pekerjaan, menjadi kreatif, percaya diri, dan melihat pekerjaan sebagai komitmen.

Adapun fenomena yang terjadi pada PT. Aneka Intipersada Teluk siak Factory mengenai prestasi kerja sebagai berikut; (1) Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan masih kurang atau rendah; (2) Peluang untuk meningkatkan prestasi masih kurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiarta dkk (2016) Sumber e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa berpengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) Sumber Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap prestasi Prestasi Kerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory ?
- 1.2.2 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory ?
- 1.2.3 Apakah motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah Sebagai Berikut :

1.4.1 Bagi penulis diharapkan bermanfaat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.

1.4.2 Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan pikiran kepada instansi terkait yaitu PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.

1.4.3 Bagi pihak-pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan perbandingan serta sebagai tambahan pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sebagai pedoman agar lebih terarahnya penulisan skripsi, maka penulis membagi sistematika laporan menjadi enam bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berhubungan dengan motivasi, komitmen organisasi, prestasi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, pengukuran serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. ANEKA INTIPERSADA TELUK SIAK
FACTORY**

Pada bab ini terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab V merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai melalui tindakan seseorang pada saat bekerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh dengan cara begitu saja, melainkan melalui proses yang panjang yaitu proses evaluasi prestasi kerja karyawan.

Yusuf (2015:210) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi dan prestasi kerja dapat berupa penampilan individu atau kelompok kerja SDM.

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa prestasi kerja tergantung pada prestasi kerja atau prestasi kerja yang sebenarnya dicapai seseorang. Prestasi kerja dapat pula diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah faktor kemampuan dan motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Ini berarti karyawan dengan IQ diatas rata-rata : (110-120) mudah dilakukan seperti yang diharapkan jika karyawan berpendidikan dan terbiasa dengan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap seorang karyawan ketika berhadapan dengan situasi kerja. Motivasi juga merupakan kondisi untuk mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Prestasi kerja karyawan sangat penting dan berperan penting dalam pengambilan keputusan atas berbagai masalah, antara lain: mengidentifikasi kebutuhan program kebutuhan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, pelaksanaan program, penempatan, promosi, sistem penghargaan, dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif. Prestasi kerja karyawan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang keterampilan karyawan dan dapat digunakan untuk menentukan kebijakan manajemen masa depan terkait dengan masalah promosi, alih tugas, alih wilayah dan banyak lagi.

2.1.1.2 Indikator Prestasi kerja

Sutrisno (2015:152) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja berfokus pada enam aspek pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci suatu organisasi, yaitu:

1. Hasil Kerja

Jumlah dan tingkat kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan serta sejauh mana pemantauan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung mempengaruhi kuantitas dan kualitas produk kerja.

3. Inisiatif

Derajat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan terutama menyikapi isu-isu yang muncul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan beradaptasi dengan metode kerja dan situasi kerja saat ini.

5. Sikap

Tingkat semangat dan sikap positif saat bekerja.

6. Disiplin waktu dan kehadiran

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Adapun Indikator Prestasi Kerja yang berbeda dalam Mangkunegara (2013:18) menyatakan bahwa prestasi kerja memiliki dua aspek, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

- a. Proses kerja dan kondisi kerja.
- b. Waktu yang dihabiskan atau periode penyelesaian pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan selama pelaksanaan pekerjaan.
- d. Jumlah dan jenis layanan yang diberikan di tempat kerja.

2. Kualitas pekerjaan

- a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
- b. Kemampuan untuk bekerja.
- c. Kemampuan untuk menganalisis data dan kemampuan menggunakan peralatan.
- d. Kemampuan untuk mengevaluasi.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang muncul dari individu atau dalam diri individu karena tersemangati, terinspirasi, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, kegembiraan dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang mereka lakukan mengarah pada hasil yang berkualitas tinggi.

Feriyanto dan Triana (2015:71) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul dari seseorang kepada orang lain atau

karena diberikan oleh dirinya sendiri. Dorongan bertujuan untuk membantu orang tersebut menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

Sementara itu Tegar (2019:78) motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa yang di maksud dengan motivasi merupakan keinginan dari karyawan karena mereka termotivasi untuk melakukan kegiatannya dengan sungguh-sungguh dan hasil dari kegiatan yang mereka lakukan mengarah pada hasil yang baik.

2.1.2.1 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Afandi (2018:25) ada beberapa prinsip yang memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Untuk memotivasi pekerjaan, karyawan perlu memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang perlu dicapai manajer.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin menyampaikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha untuk menyelesaikan tugas dengan informasi yang jelas karyawan dapat bekerja dengan lebih mudah.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin menyadari bahwa bawahan mereka (karyawan) memiliki andil dalam upaya untuk mencapai tujuan mereka. Kesadaran ini memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Prinsip Pengendalian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk membuat keputusan tentang apa yang mereka lakukan setiap saat pemimpin memiliki kemampuan memotivasi karyawan yang terpengaruh untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari manajer mereka.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin dapat memperhatikan apa yang mereka inginkan dan memotivasi mereka untuk melakukan apa yang mereka harapkan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik perilaku karyawan. Timbulnya motivasi berprestasi sangat kompleks, serumit perkembangan kepribadian manusia. Motivasi ini tidak terlepas dari perkembangan kepribadian dan tidak pernah berkembang dalam kondisi vakum. Seperti yang kita ketahui peran kehidupan keluarga mengetahui betapa besar perkembangannya dengan segala karakteristiknya mencakup sikap, kebiasaan, cara berfikir, motif-motif, dan sebagainya.

Priansa (2018:220) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Budaya

Motivasi berprestasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri terkait dengan bagaimana karyawan memikirkan tentang dirinya. Karyawan termotivasi jika mereka percaya bahwa karyawan dapat melakukan sesuatu.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan kerja umumnya sebanding dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita yang tidak belajar secara maksimal terutama ketika wanita berada di lingkungan kerja yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan bekerja lebih keras ketika mereka merasa diperhatikan oleh manajer, rekan kerja, dan lingkungan kerja mereka.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini didefinisikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang berarti bagi karyawan.

6. Kemampuan Belajar

Keterampilan ini mencakup beberapa aspek psikologis yang unik bagi karyawan seperti pengamatan, perhatian, ingatan, dan daya pikir dan imajinasi.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan.

Sedangkan Afandi (2018:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestase dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestase timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013:95).

1. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk rasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialasi, berintraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisi diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Adapun Indikator Motivasi yang berbeda dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a. Gaji (Salary)

Gaji adalah faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervise

Pengawasan yang efektif membantu meningkatkan produktivitas pekerja melalui pengaturan kerja yang tepat dan pasokan yang tepat serta dukungan lainnya.

1. Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan kepemimpinan partisipatif bawahan tidak lagi menjadi sasaran tetapi dipandang sebagai subjek.

2. Hubungan Kerja

Kembangkan hubungan yang akrab, ramah keluarga dan suportif, baik antar rekan kerja maupun antara karyawan dan atasan.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman, tenang dan dilengkapi dengan baik memungkinkan karyawan untuk bersantai di tempat kerja.

4. Pekerjaan Itu Sendiri

Mencapai pekerjaan merupakan hal yang sangat menarik dan menantang bagi karyawan karena sangat penting dalam memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik.

5. Peluang Untuk Kemajuan

Kesempatan promosi adalah pengembangan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

6. Pengakuan atau Penghargaan (*advance*)

Pengakuan terhadap prestasi adalah alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

7. Keberhasilan (*achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

8. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban individu untuk melakukan sebanyak mungkin fungsi yang didelegasikan sesuai dengan instruksi yang diterima.

2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Yusuf dan Syarif (2018:25) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu isu yang terus-menerus diteliti baik oleh manajer perusahaan maupun peneliti dengan fokus khusus pada perilaku manusia.

Samsuddin (2020:69) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Busro (2018:75) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang Komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

2.1.3.1 Pendekatan Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:77) berpendapat bahwa ada tiga pendekatan dalam komitmen organisasi yaitu:

1. Pendekatan Sikap

Komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan tertentu.

2. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu telah terikat dengan organisasi tertentu.

3. Pendekatan multidimensi

Komitmen organisasi secara tradisional dipandang sebagai satu dimensi dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2018:243) adalah:

1. Personal

a. Ciri Kepribadian Tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti integritas, ekstrovert, dan sikap positif (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Demikian pula, orang yang lebih berorientasi pada tim dan memprioritaskan tujuan kelompok daripada tujuan mereka sendiri, atau yang altruistik (ingin membantu) cenderung lebih agresif.

b. Usia dan Masa Kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

c. Tingkat Pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya lebih rendah.

d. Jenis Kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status Perkawinan

karyawan yang sudah menikah memiliki ikatan yang lebih kuat dengan organisasi.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (value) Tempat Kerja

nilai-nilai bersama adalah bagian penting dari keterlibatan, nilai kualitas, inovasi, kolaborasi, partisipasi dan kepercayaan memudahkan seluruh karyawan untuk bertukar pikiran dan membangun hubungan yang erat

ketika karyawan percaya bahwa nilai organisasi terletak pada kualitas produk dan layanan mereka, mereka terlibat dalam tindakan yang membantu mereka mencapainya.

b. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi mencakup keadilan dalam alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, dan keadilan dalam mengakui keadilan dalam memelihara hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Memasukkan pekerjaan yang bermakna, otonomi, dan umpan balik dapat memotivasi kerja internal. Jerigan menjelaskan kepada Beggs bahwa keputusan tentang otonomi, status dan politik merupakan prediktor penting dari keterlibatan. Karakteristik tertentu dari tempat kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi.

d. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan mengakui bahwa suatu organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) mendorong, menghormati, menghargai pekerjaan individu. Artinya karyawan terlibat jika organisasi peduli terhadap keberadaan dan kesejahteraan karyawan dan juga menghargai kontribusi mereka.

3. Posisional

a. Masa Kerja

Masa kerja yang panjang akan meningkatkan minat karyawan dengan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mengambil pekerjaan yang bermanfaat, meningkatkan otonomi, dan meningkatkan peluang untuk promosi. Ada juga peluang untuk investasi swasta dalam bentuk lebih banyak pemikiran, tenaga, waktu, hubungan sosial yang lebih bermakna dan lebih sedikit akses ke informasi pekerjaan baru.

b. Tingkat Pekerjaan

Berbagai penelitian telah menyebutkan status sosial ekonomi sebagai prediktor terkuat dari keterlibatan. Posisi yang lebih tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan kemampuan untuk terlibat.

2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga indikator komitmen organisasi Menurut Allen dan Mayer dalam Darmawan (2013:169) yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Indikator komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian terhadap organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan karyawan kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan karyawan kepada pekerjaan
- e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

3. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif (*normative commitment*) adalah suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan Terhadap Organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

Adapun Indikator Komitmen Organisasi yang berbeda dikemukakan oleh Allen dalam Robbins (2013:99) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu:

- 1. *Affective commitment*, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2. *Continuance commitment*, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi tersebut.
- 3. *Normative*, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
1.	Gede Ari Setiawan (2016) Sumber : Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 8, No. 3 Tahun 2016	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Jundah Ayu Permatasari (2015) Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 25, No. 1 Agustus 2015	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)	Analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3.	I Gede Widianta dkk (2016) Sumber : e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume, 4 Tahun 2016	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
4.	Istiana dan Manurung (2018) Sumber : Jurnal SWOT, Vol. VIII, No. 2, Mei 2018	Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada Universitas Mercu Buana Jakarta	Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
5.	Mia Tsaurahiti Amalia dan I Ketut Surabagiarta (2013) Sumber : Jurnal Majalah Ekonomi ISSN 1411-9501, Vol. XVII, No. 1 Juli 2013	Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo	Bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
6.	Muhammad Riski Syahputra Tarigan, dkk (2019) Sumber : AJIE-Asian Journal of Innovation and entrepreneurship, Vol. 04, Issue. 02, May 2019	Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. United Rope Medan	Bahwa kompetensi dan komitmen secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7.	Salju dan Mastia Makmur (2014) Sumber : Jurnal Manajemen, Vol. 01, No. 02 Juli 2014	Pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara	Bahwa secara simultan variabel Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja.

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
8.	Nazir Harudi dkk (2016) Sumber :Jurnal Mirai Management, Vol. 1, No. 1 April-September 2016	Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum secretariat daerah kabupaten soppeng	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian umum secretariat daerah kabupaten soppeng.
9.	Anggi Dyah Ayu Kartika (2014) Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15, No. 2 2014	Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Sri Rahayu (2018) Sumber : Jurnal Manajemen Tools, Vol. 9, No. 1 Juni 2018	pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Busro (2018:51) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan tersebut di harapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Yusuf dan Maliki (2021:205) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Wijaya dan Rifa'i (2016:126) bahwa motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan.

Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, dan setiap perusahaan mengharapkan karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi dan berkelanjutan. Oleh karena itu, selalu mampu mendorong dan menginspirasi karyawannya. Dorongan ini membimbing perilaku, sikap dan perilaku karyawan serta mengembangkan keterampilan yang diinginkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan yang mempunyai prestasi yang baik, biasanya mempunyai kemampuan yang cepat dalam mengatasi suatu permasalahan dan mengambil tindakan korektif, memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan, penuh dengan percaya diri dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiarta dkk (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Yusuf dan Syarif (2018:25) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah salah satu isu yang terus-menerus diteliti baik oleh manajer perusahaan maupun peneliti dengan fokus khusus pada perilaku manusia.

Komitmen organisasi adalah salah satu kunci untuk memutuskan apakah suatu organisasi akan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang berkomitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap yang tulus terhadap pekerjaannya, melakukan tugas dengan sangat mandiri, dan sangat loyal kepada perusahaan. Komitmen mencakup keyakinan yang menghasilkan energy untuk melakukan yang terbaik. Faktanya, komitmen mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Oleh Karena itu, peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2014), menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo).

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

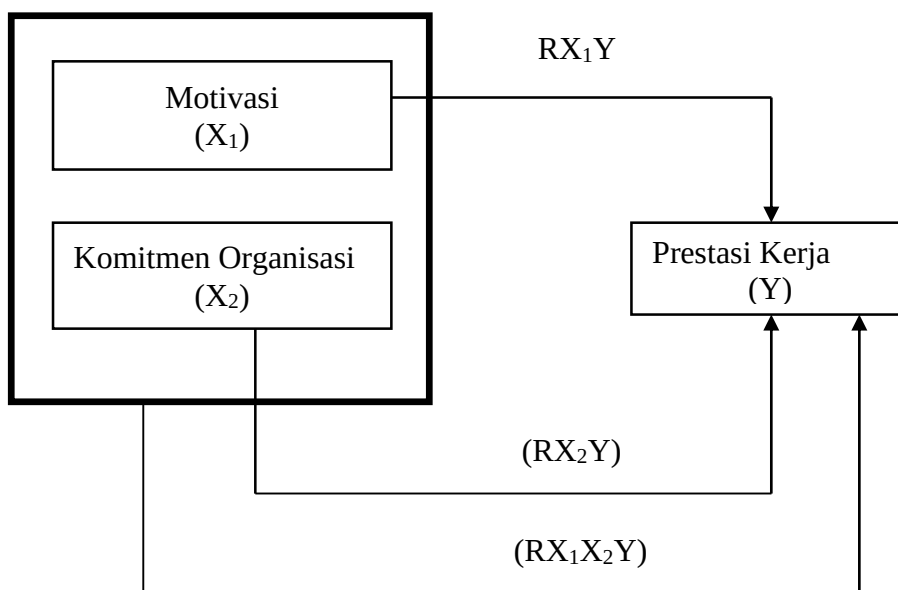
Menurut Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dalam keluarga dan Kebudayaan terdapat adanya motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

Samsuddin (2020:69) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Makmur (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

2.4. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.
2. Diduga adanya pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.
3. Diduga adanya pengaruh motivasi dan komitmen secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Aneka Intipersada teluk Siak Factory.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak Factory Perawang Siak, dengan waktu penelitian selama 6 bulan di mulai dari bulan januari hingga bulan juni 2022

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2015:148) berpendapat populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi yaitu karyawan pada PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak Factory berjumlah sebanyak 108 orang pada tahun 2022, pemilihan populasi merupakan objek pokok dalam penelitian.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2015:149) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jika populasi besar, dan penelitian tidak dapat mencakup semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat

diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, metode sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang semua populasi menjadi sampel, Nyoto (2015:74). Maka jumlah sampel yang akan kami ambil pada penelitian ini sebanyak 108 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Sunyoto (2014:21), dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Data primer kualitatif ini pada umumnya berupa variasi-variasi persepsi bisa dari para responden atau dari pelanggan. Sehingga sifat data kualitatif ini sangat beragam dengan berbagai skala yang diberlakukan untuk dapat menentukan bobot sesuai dari suatu persepsi pilihan responden.

b. Data kuantitatif

Data ini berupa angka atau bilangan yang absolut dapat dikumpulkan dan dibaca dengan relatif mudah. Dengan melihat pada jumlah masing-masing angka seorang peneliti dapat membuat persepsi.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Sunyoto (2014:21) dalam penelitian terdapat dua sumber data yang dipakai, yaitu:

3.3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh penelitian itu sendiri untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Pada umumnya data primer ini sebelumnya tidak tersedia, sehingga peneliti harus mengumpulkan sendiri data tersebut berdasarkan kebutuhannya. Berdasarkan sifatnya data primer dibagi menjadi dua jenis, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden yang bekerja di PT. Aneka Intipersada Teluk Siak Factory.

3.3.2.2 Data Sekunder

Berdasarkan sumbernya, data skunder dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

a. Data Sekunder Internal

Data sekunder internal adalah data sekunder yang diperoleh dari internal objek penelitian dari data yang dikumpulkan di dalam perusahaan untuk dijadikan objek penelitian.

b. Data Sekunder Eksternal

Data sekunder eksternal merupakan data sekunder yang diperoleh dari pihak lain. Artinya data penelitian yang dikumpulkan dari pihak luar perusahaan atau lembaga, misalkan dapertemen pemerintah, yayasan, serikat pekerja, penelitian, dan sebagainya.

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lain yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Diperoleh keterangan sumber – sumber lainnya yang berguna untuk menunjang objek yang diteliti berupa: laporan atau informasi dari PT. Aneka Inti Persada Teluk Siak Factory.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sunyoto (2014:22) ada beberapa cara pengumpulan data untuk memperoleh data penelitian yaitu:

a. Metode wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh berbagai informasi tentang objek penelitian.

b. Metode kuesioner

Metode kuesioner merupakan pengumpulan data melalui daftar pertanyaan atau pernyataan yang disampaikan kepada responden melalui survei. Secara umum isi kuesioner akan menjadi identitas responden dan item pertanyaan atau pernyataan variable dan alternatif jawaban.

Titik tolak dari penyusunan adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan kemudian dapat ditentukan indikatornya yang dapat diukur. Dari indikator kemudian

dijabarkan menjadi butiran-butiran pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono, (2015:23). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban dari responden dapat digunakann interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Adapun skala yang digunakan adalah seagai berikut ini :

No	Kategori	Skor	Range
1.	Sangat Setuju	5	4,21 – 5,00
2.	Setuju	4	3,41 – 4,20
3.	Netral	3	2,61 – 3,40
4.	Tidak Setuju	2	1,81 – 2,60
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1,00 – 1,80

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (independent variabel) dan satu variabel terikat (dependent variabel), variabel bebas adalah motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja (Y).

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa cara sebagaai berikut :

- Mendefinisikan operasional variabel penelitian.
- Menyusun indikator variabel penelitian.
- Menyusun kisi-kisi instrumen.

Kemudian melakukan pengujian validitas dan reabilitas instrumen.

Tabel 3.1
Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi dan prestasi kerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Yusuf (2015:210).	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi Sutrisno (2015:152).	Likert
2.	Motivasi (X ₁)	motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Feriyanto dan Triana (2015:71).	1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan untuk rasa memiliki 4.Kebutuhan akan harga diri 5.Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri Mangkunegara (2013:95).	Likert
3.	Komitmen Organisasi (X ₂)	komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2020:69).	1.Komitmen afektif 2.Komitmen berkelanjutan 3.Komitmen normatif Darmawan (2013:169).	Likert

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik juga bisa dilakukan mencari kuat hubungan antara variable melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi menurut Sugiyono (2015:238).

3.6.2 Analisis Inferensial

Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dan sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel dari populasi itu dilakukan secara random menurut Sugiyono (2015:240).

3.6.2.1 Metode Analisa Data

Metode analisis data regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk membuat persamaan yang menghubungkan variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) dan memiliki kemampuan untuk menghitung pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial maupun secara simultan. Selain itu, analisis berbasis variabel dependen

berdasarkan pada variabel independen dapat digunakan untuk mengetahui keunggulan salah satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisa data menggunakan regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua variabel independen motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) serta variabel dependen prestasi kerja (Y).

3.6.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.2.2.1 Uji Validitas

Riduwan (2010:73) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandaalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Distribusi (tabel-t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan apabila:

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ - berarti valid

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ - berarti tidak valid

apabila instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0.800 – 1.000 : Sangat Tinggi

Antara 0.600 – 0,799 : Tinggi

Antara 0.400 – 0.599 : Cukup

Antara 0.200 – 0,399 : Rendah

Antara 0.000 – 0.199 : Sangat Rendah (Tidak Valid)

3.6.2.2.2 Uji Reliabilitas

Surajiyo, dkk (2020:75) mengatakan bahwa uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik

Nyoto (2015:156) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merupakan penjabaran dari *classical linear regression model (CLRM)* yang mempunyai asumsi dapat diperlukan untuk analisis regresi linier dengan *ordinary least square (OLS)*.

3.6.2.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2014:90) menyatakan bahwa dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak, cukup membandingkan antara data ril atau nyata dengan garis kurva yang berbentuk, apakah mendekati normal atau memang normal sama sekali, jika data ril membentuk garis kurva cenderung tidak simetri terhadap mean ($\bar{U}$), maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal dan sebaliknya.

3.6.2.3.2 Uji Multikolenieritas

Menurut Sunyoto (2014:87) uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas atau

independen variabel ($X_{1,2,...,n}$) dimana diukur keeratan hubungan antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

3.6.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sunyoto (2014:90) mengatakan bahwa dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residu mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut heterokedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Rahmawati, dkk (2020:29) Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas, yaitu motivasi, komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi dari variabel X_1 (Motivasi)

b_2 = Koefisien Regresi dari variabel X_2 (Komitmen Organisasi)

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen Organisasi

e = Error term (Variabel pengganggu)

3.6.2.5 Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran (2010:162) mengatakan bahwa studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis biasanya menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antara kebebasan dua atau lebih faktor dalam suatu situasi.

3.6.2.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Mulyono (2018:113) berpendapat bahwa Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel-variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis.

$$H_0: \beta_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_0: \beta_1 < 0 \text{ atau } \beta_1 > 0$$

Artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $T \text{ hitung} < T \text{ table}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $T_{hitung} > T_{table}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternative lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat nilai signifikasinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila signifikansi yang terbentuk diatas 5% maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

3.6.2.5.2 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Mulyono (2018:113) berpendapat bahwa Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut table maka hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_0 diterima , bila $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai $sig < 0,05$

H_0 ditolak, bila $F_{hitung} > F_{Table}$ atau nilai $sig < 0,05$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multiple yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

3.6.2.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi terikat amat terbatas.