

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PELAKSANA DI KEBUN SEI PUTIH PTPN III**

**TESIS**

OLEH

**M. IRFAN CAHYADI  
NPM. 191802012**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/7/22

# UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER AGRIBISNIS

## HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul :** Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Kebun Sei Putih PTPN III

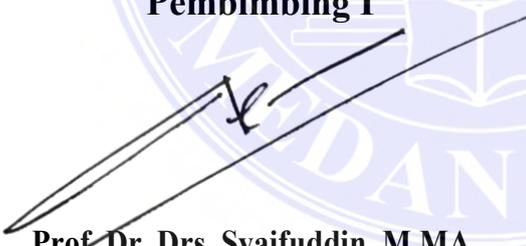
**N a m a :** M. Irfan Cahyadi

**N P M :** 191802012

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

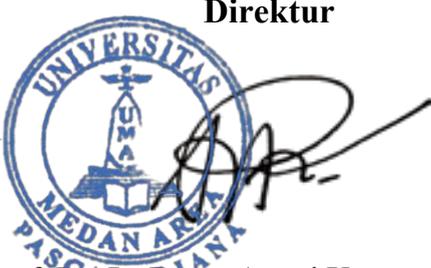
  
Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA

  
Dr. Yohny Anwar, M.M, M.Hum

**Ketua Program Studi  
Magister Agribisnis**

**Direktur**

  
Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

  
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 28/7/22

Access From (repository.uma.ac.id)28/7/22

**Telah diuji pada Tanggal 14 Maret 2022**

---

---

**N a m a : M. Irfan Cahyadi**

**N P M : 191802012**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA**

**Sekretaris : Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA**

**Pembimbing II : Dr. Yohny Anwar, M.M, M.Hum**

**Penguji Tamu : Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 14 Maret 2022

Yang menyatakan,



METERAI  
TEMPEL

5FDAJX540500941

**M. Irfan Cahyadi**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Irfan Cahyadi  
NPM : 191802012  
Program Studi : Magister Agribisnis  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI KEBUN SEI PUTIH PTPN III**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan  
Pada tanggal :

Yang menyatakan



**M. Irfan Cahyadi**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Kebun Sei Putih PTPN III**

**N a m a** : M. Irfan Cahyadi  
**N I M** : 191802012  
**Program Studi** : Magister Agribisnis  
**Pembimbing I** : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA  
**Pembimbing II** : Dr. Yohny Anwar, M.M, M.Hum

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; (2) menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; (3) menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; dan (4) menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan kategori probability sampling dengan metode Slovin sebanyak 147 sampel. Berdasarkan analisis regresi berganda, diperoleh hasil (1) terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; (2) terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; (3) terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III; dan (4) terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III.

**Kata Kunci** : komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

### *Influence of Organizational Commitment and Job Satisfaction Employee Performance Implementation at Kebun Sei Putih PTPN III*

**Name** : M. Irfan Cahyadi  
**Student Id. Number** : 191802012  
**Study Program** : Master of Agribusiness  
**Advisor I** : Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, M.MA  
**Advisor II** : Dr. Yohny Anwar, M.M, M.Hum

*The purposes of this study are (1) analyze significant effect of organizational commitment on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; (2) analyze significant effect of motivation on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; (3) analyze significant effect of job satisfaction on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; and (4) analyze significant effect of organizational commitment, motivation, and job satisfaction on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III. The form of research used in this research is descriptive research using a quantitative approach. The sampling technique used the category of probability sampling with the Slovin method as many as 147 samples. Based on multiple regression analysis, the results are (1) there is a significant effect of organizational commitment on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; (2) there is no significant effect of motivation on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; (3) there is a significant effect of organizational commitment on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III; and (4) there is a significant effect of organizational commitment, motivation, and job satisfaction on employee performance at Kebun Sei Putih PTPN III.*

**Keywords** : *organizational commitment, motivation, job satisfaction, performance of employees*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang tak terbatas kepada penulis, sehingga tesis ini dapat selesai pada waktunya. Penulisan Tesis ini dilakukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Agribisnis (MP) di Program Studi Magister Agribisnis Universitas Medan Area. Adapun judul tesis ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Kebun Sei Putih PTPN III”**. Banyak hambatan dan kesulitan yang dihadapi dalam penulisan Tesis ini, diantaranya biaya dan waktu, namun dengan dukungan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Ir. Yusrizal, M.MA selaku Menejer Kebun Sei Putih PT.  
Perkebunan Nusantara III
2. Bapak Watson AP Manalu, STP selaku Askep Kebun Sei Putih PT.  
Perkebunan Nusantara III
3. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur  
Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ir. Syahbudin Hassibuan, M.Si selaku Ketua Program Studi  
Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. Drs. Syaifuddin, MMA Selaku Komisi Pembimbing I
6. Bapak Dr. Yohny Anwar, M.M, M.Hum selaku Komisi Pembimbing II

7. Ibu Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA selaku Dosen Program Studi Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Bapak Dr. Ir. Erwin Nyak Akoeb, MS selaku Dosen Program Studi Magister Agribisnis Pascasarjana Universitas Medan Area.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Agribisnis, Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
10. Bapak dan Ibu Karyawan Pelaksana Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III
11. Teman – teman Mahasiswa Magister Agribisnis Angkatan 2019
12. Keluarga, teman – teman dan seluruh pihak yang telah turut membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan Tesis ini dapat bermanfaat untuk kepentingan penelitian dan ilmu pengetahuan dimasa mendatang sesuai dengan Fungsinya.

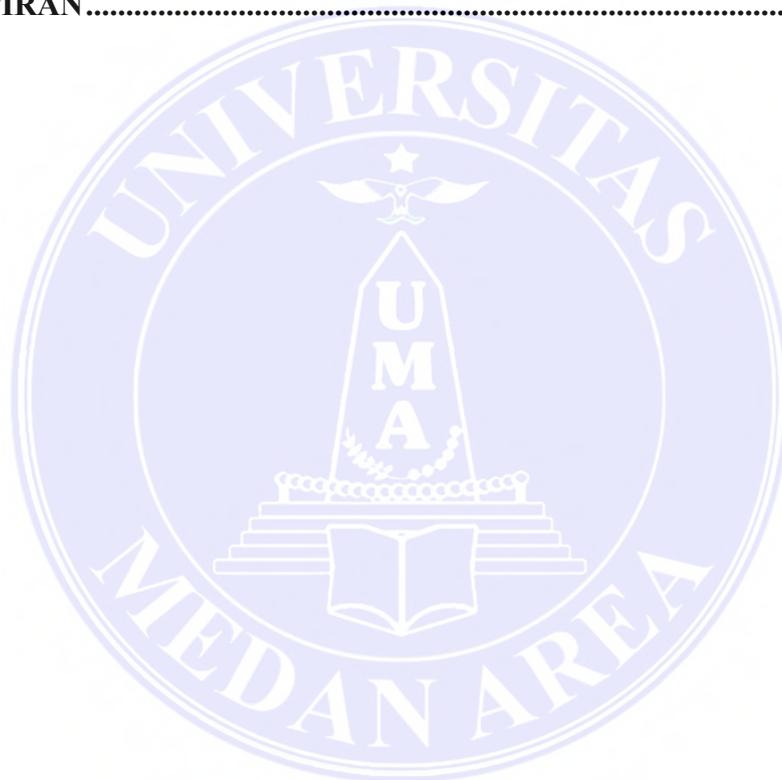
Medan, April 2022  
Peneliti,

**M. Irfan Cahyadi**  
**191802012**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Keaslian Penelitian .....	9
1.6 Kerangka Teori dan Konsep.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Komitmen Organisasi .....	11
2.2 Motivasi .....	15
2.3 Kepuasan Kerja .....	19
2.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.5 Gambaran Umum Kebun Sei Putih PTPN III.....	25
2.6 Penelitian yang Relevan .....	27
2.7 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.2 Bentuk Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel .....	32
3.4 Karakteristik Responden .....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional .....	34
3.7 Skala Pengukuran .....	36
3.8 Teknik Analisis Data .....	36

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Deskripsi Data Penelitian .....	43
4.2 Uji Kelayakan Instrumen.....	44
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
4.4 Uji Hipotesis.....	50
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>61</b>
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	43
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	44
Tabel 4.4 Validitas Butir Item Pernyataan .....	44
Tabel 4.5 Kriteria Validitas .....	46
Tabel 4.6 Kriteria Reliabilitas .....	46
Tabel 4.7 Nilai Cronbach's Alpha.....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	48
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas Coefficients <sup>a</sup> .....	49
Tabel 4.10 Uji Heterokedastisitas Coefficients <sup>a</sup> .....	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients <sup>a</sup> .....	50
Tabel 4.12 Uji F ANOVA <sup>a</sup> .....	55
Tabel 4.13 R Square Model Summary .....	56

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	10
--	----



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan globalisasi diiringi dengan adanya perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi secara keseluruhan. Dengan adanya perubahan ini maka sektor ekonomi berusaha untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini sangat diperlukan agar memiliki daya saing sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia ekonomi. Salah satu proses meningkatkan keefektifan dan keefisienan dari organisasi adalah dengan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia ini agar bisa melahirkan perubahan sikap karyawan yang positif. Maka dari itu, dalam sebuah perusahaan perlu mengkaji pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, seorang karyawan juga bisa memiliki keterampilan yang bersifat organisasional. Adapun pengembangan tersebut biasanya dimulai dari proses on boarding kemudian memberikan kursus dan seminar bagi karyawan.

Pada dasarnya sebuah organisasi yang sukses tentu memiliki pengembangan sumber daya manusia yang baik, karena dalam menerapkan hal ini tentu diberikan sebuah pengetahuan mengenai bisnis. Selain itu, seorang karyawan juga bisa menghasilkan kinerja yang baik. Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja. Untuk melihat apakah sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi perlu dilakukan performansi. Penilaian performansi bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan

produktifitas kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi performansi pekerjaan adalah komitmen organisasi. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt et all (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Terdapat beberapa hasil penelitian yang melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti menurut penelitian Dr. Hueryren Yeh, Hong (2012) yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*. Salah satu bentuk komitmen adalah komitmen afektif. Komitmen afektif (*affective commitment*) menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen

afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones, 2007).

Faktor lainnya yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Sejumlah karyawan di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing-masing. Suasana psikologis seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Tingkat produktivitas karyawan tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Hal ini senada dengan pendapat yang dikemukakan Martoyo (2000) yang menyatakan bahwa : “disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan”. Pengertian di atas mengandung arti bahwa motivasi adalah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang juga semakin luas. Menurut Wibowo (2014) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian

proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu.

Upaya meraih kepuasan kerja penting baik bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan turn over dan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu karyawan dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi karyawan dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan karyawannya, serta bagaimana karyawan memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi. Komunikasi diperlukan sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman antara karyawan dan organisasi.

Suatu organisasi yang dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para karyawannya dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat

merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal maupun eksternal. Proses layanan organisasi yang terganggu akibat rendahnya semangat kerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya, dapat menghambat jalannya sistem dan sub sistem bahkan supra sistem dalam skala yang lebih luas (Johari & Yahya, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gab*) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari – hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja dikatakan oleh (Robin & Judge, 2013) dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaan pasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan.

Menurut Sunarta (2019) langkah nyata yang bisa dilakukan oleh para manajer dan pimpinan organisasi dalam mewujudkan dan mempertahankan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan salah satunya adalah

menunaikan semua kewajiban organisasi yang merupakan hak-hak yang harus diterima karyawan. Dukungan dalam menciptakan lingkungan kerja dan peralatan kerja yang memadai juga hal penting dalam mewujudkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan dalam bekerja.

Sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi hendaknya memiliki kemampuan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, dan kualitas kinerja tersebut dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang melatar belakangnya, sehingga setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi harus benarbenar mampu menjalankan faktor-faktor yang dapat membantu pegawai mendapatkan predikat bekerja dengan kualitas kinerja yang baik. Dalam beberapa kasus, kinerja karyawan dari segi kualitas pekerjaan terlihat masih ada yang belum teliti, kurang rapi dalam bekerja dalam ini tentunya harus diatasi supaya mereka lebih terampil dan cakap dalam bekerja. Sedangkan dari segi kuantitas pekerjaan masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan dengan tepat waktu, tentunya kendala ini juga harus diatasi sebab jika pekerjaan lama terlambat maka pekerjaan yang barupun akan tertunda juga penyelesaiannya karena harus menunggu penyelesaian pekerjaan yang terlambat tersebut. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Penilaian terhadap individu pada dasarnya merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa suatu hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan konsepsi pemikiran di atas, penulis tertarik untuk melakukan studi di salah satu perusahaan terkait dengan komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III. Sumber daya manusia di Kebun Kebun Sei

Putih PTPN III adalah suatu aset yang tidak ternilai besarnya. Kemajuan Kebun Kebun Sei Putih PTPN III mutlak ditentukan oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut itu sendiri. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan masukan (*input*) menjadi keluaran (*output*) yang dihasilkan perusahaan. Dalam menyikapi hal ini, peneliti mengangkat judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan terkait komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III?.
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III?.
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III?.
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III?.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.
- b. Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.
- c. Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.
- d. Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat dalam berbagai hal. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut.

- a. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang manajemen khususnya mengenai komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan sebagai pembanding penelitian dalam tema yang sama serta memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen.
- c. Memberikan informasi yang relevan dalam bidang penelitian keilmuan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

## 1.5 Keaslian Penelitian

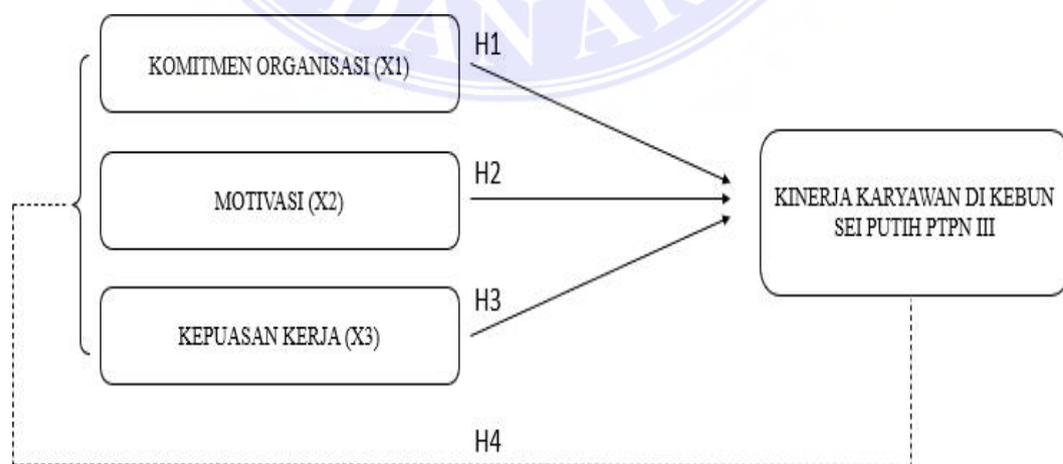
Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

Penelitian terkait dan hampir sama dengan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja antara lain Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta) oleh Nurandini dan Eisha (2014) yang menyimpulkan komitmen afektif, normatif, dan Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator yang diuji dari komitmen organisasi. Penelitian oleh Nasution, dkk (2014) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Penelitian ini mempunyai persamaan dalam hal variabel yang diteliti, tetapi terdapat perbedaan dalam proses analisisnya, dimana melihat pengaruh secara tidak langsung dan secara langsung.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)” oleh Rahsel (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator motivasi yang diuji. Berdasarkan uraian di atas, maka walaupun telah ada penelitian sebelumnya yang berkaitan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja, namun tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

## 1.6 Kerangka Teori dan Konsep

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka kerangka dalam penelitian ini dirancang sesuai Gambar 1.1 berikut.



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2006). Robbins (2008) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

(Mekta, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan komitmen

organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Susanti dan Palupiningdyah (2016) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Selain itu, Haris (2017) menyatakan komitmen organisasi sebagai kepercayaan karyawan menerima tujuan-tujuan organisasi dan memilih tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi.

Salah satu alasan penting perlunya komitmen organisasi yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi akan juga berpengaruh terhadap perilaku. Komitmen juga termasuk dalam perilaku yang menggambarkan tindakan seorang karyawan yang memperlihatkan bentuk konsistensi yang tinggi terhadap tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi ( Allen & Meyer, 1991). Menurut William dan Anderson (1991) komitmen merupakan suatu totalitas keyakinan yang bertanggung jawab, tidak tergantung pada hukuman atau imbalan, serta memperlihatkan suatu loyalitas terhadap organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) mengungkapkan komitmen organisasi juga terkait dengan pribadi, serta peran suatu negara, dan pada suatu aspek lingkungan kerja. Dessler (1999) mengemukakan bahwa dalam komitmen yang ditunjukkan manajemen menghadapi situasi polaritas, pihak manajemen dituntut fokus pada kerja tim, juga

pemberdayaan organisasi dengan menempatkan premi, tepatnya dalam hal motivasi diri dengan harapan untuk mendapatkan karyawan dengan komitmen tinggi. Kekuatan lingkungan dapat mendukung terbentuknya komitmen dasar karyawan dengan menerapkan pedoman spesifik yang saling berhubungan dengan sistem manajemen serta dapat meningkatkan komitmen karyawan, diantaranya:

- a. Komitmen memberikan nilai positif untuk karyawan yang memiliki komitmen tinggi.
- b. Memberikan dukungan pengembangan karyawan yang berkomitmen serta mewujudkan dan menyediakan kegiatan pengembangan, memberikan tantangan tahun pertama kerja, memberikan keamanan dan mempromosikan karyawan pada lingkungan organisasi atau perusahaan.
- c. Mendapatkan keadilan organisasional serta memiliki prosedur keluhan yang komprehensif serta memberikan komunikasi dua arah yang luas.
- d. Mempekerjakan manajer dan karyawan yang baik secara vertikal ataupun horizontal tanpa adanya kehilangan komunikasi dua arah.
- e. Memperjelas visi dan misi, praktik perekrutan berbasis nilai guna, keadaan emosi karyawan, serta membangun budaya organisasi yang jelas.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen organisasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan kesediaan seseorang untuk menunjukkan loyalitas pada organisasi sebagai bentuk keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Menurut Stres dalam Sopiah (2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan

variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

### 2.1.2 Komitmen Afektif

Menurut Meyer dan Allen dalam Sutanto & Gunawan (2013) *affective commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (want). Indikator komitmen afektif menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) adalah sebagai berikut.

- a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi
- b. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Keterkaitan secara emosional
- d. Membanggakan perusahaan kepada orang lain.

### 2.1.2 Komitmen Berkelanjutan

Menurut Meyer dan Allen dalam Sutanto & Gunawan (2013) *Continuance Commitment* didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu

perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (*need*). Indikator komitmen berkelanjutan menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) adalah sebagai berikut.

- a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan
- b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan
- c. Pertimbangan keluar perusahaan
- d. Berat meninggalkan organisasi

### 2.1.3 Komitmen Normatif

Dalam *Normative Commitment* timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ought/should*). Indikator komitmen normatif menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini (2014) adalah sebagai berikut.

- a. Ada perasaan bersalah meninggalkan perusahaan
- b. Memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan
- c. Tetap bertahan merupakan kewajiban
- d. Memiliki rasa bertanggung jawab terhadap perusahaan

## 2.2 Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004). Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi (Handoko, 2005). Luthans (1998) menjelaskan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu berasal dari dua indikator yaitu faktor *intern* dan *ekstern*. Faktor *intern* muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Sedangkan faktor *ekstern* adalah faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri orang itu. Motivasi dibedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu berupa kesadaran tentang pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu berupa kondisi yang mengharuskan melakukan pekerjaan secara maksimal. berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat individu untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

a. Faktor Motivator

Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika

kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. (Manullang, 1981) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
2. *Recognition* (pengakuan)
3. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
4. *Responsibilities* (tanggung jawab)
5. *Advancement* (pengembangan)

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

#### b. Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* disebut juga dengan kondisi ekstrinsik, adalah suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*), karena faktor-faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (*non-dissatisfiers*). Menurut Manullang (1981) menyatakan faktor *hygiene* meliputi:

1. *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
2. *Technical supervisor* (supervisi perusahaan)

3. *Interpersonal supervisor* (hubungan antar pribadi)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji/upah)

Faktor *hygiene* pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Motivasi eksternal disebut faktor *hygiene*.

### 2.2.2 Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (2004) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain : a. Tanggung jawab b. Penghargaan c. Pekerjaan itu sendiri d. Pengembangan dan kemajuan.

### 2.2.2 Motivasi Ekstrinsik

Permana (2009) mengutip dari Nawawi menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja

sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut Manullang (2001) dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi kerja, upah, tunjangan atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran dan kemangkiran akan meningkat. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik menurut Manullang (2001) adalah : a. Gaji. b. Kebijakan c. hubungan kerja d. lingkungan kerja. e. superviser.

### 2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap positif terhadap hasil pekerjaan seseorang dan merupakan hal yang bersifat individual. Individual yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki nilai positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan. Kristine (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya yang mana dalam pekerjaan tersebut individu dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti kebijaksanaan dan aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja. Selain itu Mekta (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins & Judge (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat positif seseorang dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya dan hasil kerja yang dicapai.

Kepuasan Kerja merupakan bentuk sikap positif yang didapat karyawan, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Motivasi. Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Pelibatan Kerja. Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.
- c. *Organizational citizenship behavior*. Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- d. *Organizational commitment*. Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- e. Ketidakhadiran (*Absenteisme*). Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- f. Perputaran (*Turnover*). Hubungan antara perputaran dengan kepuasan

adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran.

- g. Perasaan stress. Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.
- h. Prestasi kerja/kinerja. Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Menurut pendapat As'ad (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.
- d. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial

baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

## 2.4 Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan merupakan sesuatu yang diharapkan perusahaan untuk dicapai. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan sebagai kinerja perusahaan. Menurut Pamungkas (2014) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja mengacu pada pencapaian tugas tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat menggambarkan seberapa baik karyawan dapat memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sama halnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Sudarmanto dalam Angelina (2015), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Subariyanti (2017) mengemukakan terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja (tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif jam kerja hilang) serta mampu kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014).

Menurut Waldman (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian pencapaian pekerjaan karyawan sesuai dengan tujuan dan waktu yang telah ditentukan. Prawirosentono (2008) menyatakan kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- b. Tanggung jawab. Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin. Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif. Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson dalam Sugiono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

## 2.5 Gambaran Umum Kebun Sei Putih PTPN III

PTPN III mempunyai lebih dari 38.000 hektar lahan karet yang diusahakan untuk menghasilkan karet kualitas terbaik di dunia. Mutu produk RSS-1, SIR-20,

dan Lateks Pekat mampu menembus pasar internasional, disejumlah pabrik ban terbesar seperti Bridgestone, Good yearm Firestone, Han Kook dan lainnya. Selain karet, PTPN III juga menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan Perusahaan. Produk minyak dan inti sawit yang dihasilkan perusahaan sudah dikenal di apsar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli dengan mutu yang dihasilkan Crude Palm Oil (CPO), Palm Kernel Oil (PKO), Palm Kernel (PK), dan Palm Kernel Meal (PKM).

PTPN III mempunyai visi menjadi perusahaan agribisnis nasional yang unggul dan berdaya saing kelas dunia serta berkontribusi secara berkesinambungan bagi kemajuan bangsa. Sedangkan misi PTPN III adalah mewujudkan grup usaha berbasis sumberdaya perkebunan yang terintegrasi dan bersinergi dalam memberikan nilai tambah (*value creation*) bagi stakeholders dengan :

- a. Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi bagi pelanggan.
- b. Membentuk kapabilitas proses kerja yang unggul melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan dengan tata kelola perusahaan yang baik.
- c. Mengembangkan organisasi dan budaya yang prima serta SDM yang kompeten dan sejahtera dalam merealisasi potensi setiap insani.
- d. Melakukan optimalisasi pemanfaatan aset untuk memberikan imbal hasil terbaik.
- e. Turut serta dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan untuk kebaikan generasi masa depan.

## 2.6 Penelitian yang Relevan

NO	PENULIS & TAHUN	JUDUL	KESIMPULAN DAN PERBANDINGAN PENELITIAN
1	Nurandini dan Eisha (2014)	Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)	Komitmen afektif, normatif, dan Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator yang diuji dari komitmen organisasi
2	Nasution, dkk (2014)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh	Terdapat pengaruh tidak langsung keterlibatan, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. Penelitian ini mempunyai persamaan dalam hal variabel yang diteliti, tetapi terdapat perbedaan dalam proses analisisnya, dimana melihat pengaruh secara tidak langsung dan secara langsung
3	Rahsel (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)	Terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator motivasi yang diuji.
4	Belo, dkk (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste	Adanya pengaruh positif signifikan secara langsung kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti, namun terdapat perbedaan di bagian penempatan variabel bebas dan variabel terikatnya

5	Respatiningsih (2015)	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)</p>	<p>Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi yang diteliti, dimana motivasi disini adalah motivasi kapabilitas</p>
6	Andi, dkk (2019)	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable budaya dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. Kesamaan dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti, namun terdapat perbedaan di bagian penempatan variabel bebas dan variabel terikatnya</p>
7	Sari (2018)	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kayu Lima Sentosa Di Magelang</p>	<p>Kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), Komitmen organisasi (Y1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2), Secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p>

			pada PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis variabel yang sama, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator yang diuji.
8	Suwardi dan Joko Utomo (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)	Hasil pengujian ini adalah pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati harus ditingkatkan. Kesamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menganalisis variabel yang sama, sedangkan perbedaannya adalah perbedaan indikator yang diuji.
9	Noor (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Adapun hipotesis diterima: 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis 3. Berpengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis 6. Dampak yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja karyawan, dan hipotesis 7. Pengaruh Kepuasan kerja secara signifikan kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. Hipotesis ditolak adalah hipotesis 5 tidak berpengaruh pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah adanya variabel bebas yang berbeda, yaitu budaya organisasi

10	Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	1. Komitmen afektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. 2. Komitmen kontinuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. 3. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. 4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Perbedaan yang ada dalam penelitian ini adalah tidak adanya variabel motivasi yang diteliti
----	---------------	--	---

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan terkait tinjauan Pustaka diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih  
PTPN III.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan  
kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih  
PTPN III.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Studi penelitian ini difokuskan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan September - Desember 2021.

#### **3.2 Bentuk Penelitian**

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Ciri pokok dari penelitian deskriptif adalah memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang ada saat penelitian dilakukan (saat sekarang) atau masalah-masalah yang bersifat aktual dan menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya dan diiringi dengan interpretasi rasional (Nawawi, 1993). Jenis penelitian kuantitatif sangat sesuai untuk diterapkan apabila penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat atau hubungan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Teknik pengambilan sampel menggunakan kategori *probability sampling* dengan metode Slovin, dimana terdapat 232 orang pemanen tanaman karet yang masih aktif bekerja pada Kebun Sei Putih PTPN III, maka banyak sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut.

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

Dimana :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) Banyak sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{232}{1 + (232 \cdot (0,05)^2)} = 1468 \approx 147$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode slovin, banyak sampel dalam penelitian ini adalah 147 sampel.

### 3.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi atas 3 bagian, yaitu pendidikan, usia, dan masa kerja. Menurut Hurlock (2006) pembagian rentang usia berdasarkan tahapan perkembangan pada usia produktif dibagi 3 bagian, yaitu dewasa awal (18-40 tahun), dewasa madya (41-60) tahun, dan dewasa lanjut (60 tahun keatas).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan wawancara (*interview*) tidak dapat dilakukan karena kondisi Pandemi *Covid-19*, sehingga pengumpulan data hanya dapat dilakukan secara terbatas. Data yang

diperoleh berupa jawaban dari responden terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik adalah sebagai berikut :

- a. Butir-butir harus relevan atau terikat dengan apa yang diukur
- b. Butir-butir harus ringkas
- c. Butir-butir tidak membingungkan
- d. Butir-butir yang bagus harus memuat satu pikiran

Kuesioner sebagian besar digunakan dalam melakukan penelitian kuantitatif, dimana peneliti ingin mendapatkan profil keseluruhan untuk dapat menghitung frekuensi kemunculan pendapat, sikap, pengalaman dan proses, perilaku atau prediksi. Melalui kuesioner, responden diminta untuk menjawab pertanyaan tentang fakta, sikap, keyakinan, perilaku dan pengalaman sebagai karyawan dalam suatu perusahaan sesuatu dengan topik yang akan diteliti.

### **3.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

Berikut adalah definisi konsep dan definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA UKUR	SUMBER DATA	INSTRUMEN
1	Komitmen organisasi	Kesediaan seseorang untuk menunjukkan loyalitas pada organisasi sebagai bentuk keterlibatan dalam kegiatan organisasi. (Sopiah. 2008)	Ciri pribadi pekerja Ciri pekerjaan Pengalaman kerja	Skala Likert	Data Primer	Kuesioner
2	Motivasi	Dorongan yang dijadikan sebagai dasar dari semangat individu untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. (Riduwan. 2002)	Tanggung Jawab Penghargaan Pekerjaan Itu Sendiri Pengembangan dan Kemajuan Gaji Kebijakan Hubungan Kerja Lingkungan Kerja Supervisor			
3	Kepuasan Kerja	Ukuran dari tingkat positif seseorang dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya dan hasil kerja yang dicapai. (Hasibuan. 2014)	Kesetiaan Kemampuan Kejujuran Kreatifitas Kepemimpinan Tingkat gaji Kepuasan kerja tidak langsung Lingkungan kerja			
4	Kinerja Karyawan	Penilaian pencapaian pekerjaan karyawan sesuai dengan tujuan dan waktu yang telah ditentukan. (Prawirosentono. 2008)	Efektifitas Tanggung jawab Disiplin Inisiatif			

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:133). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala Likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2. Skor Skala Likert**

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju/Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2012)

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). BLUE dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Agar dapat diperoleh nilai pemikiran yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi, maka dalam analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik. Sedikitnya terdapat tiga uji asumsi klasik yang harus dilakukan suatu

model regresi tersebut, yaitu sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah residu dari persamaan regresi terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Apabila Nilai Z statistiknya tidak signifikan maka suatu arah data disimpulkan terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov Smirnov ini dipilih dalam penelitian ini karena uji dapat secara langsung menyimpulkan apakah data yang ada terdistribusi secara normal secara statistik atau tidak.

Untuk memastikan normalitas data juga akan dicek menggunakan rasio *skewness* dan rasio *kurtosis*. Rasio *skewness* dan rasio *kurtosis* dapat dijadikan petunjuk apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Sulhan (2009) menyatakan bahwa dengan adanya multikolinearitas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* dilakukan dengan diduganya nilai toleransi di atas 0,70. Dan ketika korelasi derajat nol

juga tinggi, tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individu signifikan secara statistik atas dasar pengujian “t” yang konvensional. Disamping itu juga dapat digunakan uji *Variance Inflation Factor* yang dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) terjadi persoalan multikolinieritas.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Gletser. Adapun ketentuan dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode uji gletcher sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.2 Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Menurut Siregar (2017) regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel bebas (*dependent*). Berikut merupakan persamaan regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Penelitian yang dilakukan mempunyai 2 variabel bebas (*independent*), sehingga persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = variabel terikat (keputusan reservasi hotel)

X<sub>1</sub> = variabel bebas pertama (*online customer review*)

X<sub>2</sub> = variabel bebas kedua (*online customer rating*)

a = konstanta

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

#### 1) Uji-t (Uji Signifikansi Pengaruh Parsial)

Untuk keberartian koefisien (b<sub>1</sub>) dapat dilakukan dengan

statistik t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen. Adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

$H_a : b_1 > 0$ , atau  $b_1 = 0$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dengan  $\alpha = 5\%$  untuk menentukan apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, dilakukan analisis melalui peluang galatnya ( $p$ ) dengan kriteria sebagai berikut :

- $P > 0.05$  maka dinyatakan non signifikan atau  $H_o$  diterima
- $0,05 > P < 0,01$  maka dinyatakan signifikan atau  $H_o$  ditolak
- $P < 0,01$  maka dinyatakan sangat signifikan atau  $H_o$  ditolak

## 2) Uji F-statistik (Uji Signifikan Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis ini dirumuskan yaitu  $b_1, b_2 > 0$ , atau  $H_a : b_1, b_2 = 0$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus (Ghozali, 2014) :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(K - 1)}{(1 - R^2)/(N - k)}$$

Dimana :

F = pendekatan distribusi probabilitas fischer

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel bebas

N = banyak sampel

Perumusan hipotesis untuk pengujian adalah sebagai berikut.

$H_0$  : variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

$H_a$  : variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kebun Kebun Sei Putih PTPN III.

Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  artinya tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  artinya terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

### 3) Uji Determinasi $R^2$

Sedangkan mengenai koefisien determinasi (*adjusted*  $R^2$ ), menurut Ferdinand (2006) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai adjusted  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut (Sugiyono, 2012:198) :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

$R^2$  = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III.
- b. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III.
- c. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III.
- d. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Putih PTPN III.

#### 5.2 Saran

- a. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan cara menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga karyawan akan melakukan perintah atasan dengan senang hati.
- b. Motivasi para karyawan dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan reward (penghargaan) dan punishment (sanksi). Reward berupa promosi jabatan berdasarkan prestasi dan memberikan punishment bagi pegawai yang kurang disiplin atau tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kesejahteraan terhadap karyawan, seperti penggajian yang tepat

waktu, memberikan fasilitas yang layak serta memberikan jaminan kesehatan terhadap karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Andi, dkk. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 4(1), 59- 70
- Angelina, M. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai ai upt. perlindungan dinas tanaman pangan dan hortikultura Provinsi Riau. *JOM FEKON*, 2(1), 1-10.
- As'ad, Mohamad. (2004). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta
- Belo, Elisabeth, dkk. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di Kantor Palang Merah Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(12), 718-737
- Cahyani, R.A., dkk (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1)
- Colquit et all. 2011. *Organizational behavior*. Edisi kedua. Cetakan Keempat. Jakarta, Rajagrafindo Persada.
- Dharmayasa, P dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 9(8), 2915-2935
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- George, Jennifer M., Jones, Gareth M. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Handoko, Hani, (2001), *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta, BPFJ Jogja
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, M. (2013), *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta, PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu SP. (2004). Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktifitas. Jakarta, Bina Aksara
- Hueryren Yeh, Dachuan Hong. (2012). The mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance. Taiwan, The Journal of Human Resource and Adult Learning, 8 (2)
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. European Journal of Training and Development, 40(7).
- Julianry, A., dkk (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing), 14 (2), 384-401
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta, ANDI.
- Manullang, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martoyo, S. (2000). Manajemen sumber daya manusia Edisi 4. Yogyakarta, BPFE
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. INDIARA KELANA. Yogyakarta, Universitas Negri Yogyakarta.
- Nasution, E.H dkk. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai kanwil direktorat jenderal kekayaan negara Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, pp. 123-134
- Noor, Z.A. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.
- Nurandini, A dan Eisha Lataruva. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 11, 78 – 91.

- Ompusunggu, L.S., dan Kusmayanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA* 18(2), 267-273
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum kota cirebon. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen sumber daya manusia kebijakan. kinerja karyawan. Yogyakarta, BPFE.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat universitas padjadjaran bandung (studi pada bagian administrasi umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2(2)
- Respatiningsih, Ida. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3).
- Riduwan. (2002). Skala pengukuran variabel – variabel penelitian. Bandung, Alfabeta
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(2), 1-9
- Sari, N.W. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kayu Lima Sentosa di Magelang. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(12)
- Siagian, S.P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta, CV. Andi Offset.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 9
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi Edisi Agustus 2019*, 16(2), 63-75
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
- Sutanto, E.M., & Athalia Ratna. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56 – 70.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intention *Jurnal Strategic*. Vol. 7(13), 59-76
- Suwardi dan Joko Utomo. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1)
- Tobing, Diana. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31-37
- Triadi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 47(26), 1-17
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3).
- Wijaya, I.K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2)
- Wijayanti, N. K. A. L., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11), 3396– 3414

**LAMPIRAN****KUESIONER PENILAIAN KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI KEBUN SEI PUTIH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III**

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M. Irfan Cahyadi

NPM 191802012

Program Studi : Magister Agribisnis

Bermaksud untuk membuat penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III” Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi responden. Semua informasi dari hasil penelitian hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden saya ucapkan terima kasih.

**Petunjuk Pengisian**

Isilah pernyataan berikut dengan pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda. Pilihan Jawaban :

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

***KARAKTERISTIK RESPONDEN (Lingkari salah satu)*****1. Jenis Kelamin**

- a. Pria
- b. Wanita

**2. Usia**

- a. 20 – 25 tahun
- b. 26 – 30 tahun
- c. 31 – 35 tahun
- d. 36 – 40 tahun
- e. 41 – 45 tahun
- f. > 45 tahun

### 3. Pendidikan Terakhir

- a. Diploma
- b. S1
- c. S2

NO	VARIABEL	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
			SS	S	N	TS	STS
1	Komitmen Organisasi	Saya berkeinginan untuk menjadi anggota organisasi Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya memiliki keterkaitan secara emosional dengan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya membanggakan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III kepada orang lain					
		Saya berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya merasa bertahan dalam Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III merupakan kebutuhan					
		Saya mempertimbangan untuk tidak keluar dari Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya berat meninggalkan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya memiliki perasaan bersalah jika keluar dari Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya merasa tetap bertahan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III merupakan kewajiban					
		Saya memiliki rasa bertanggung jawab terhadap Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja sesuai dengan tanggung jawab saya di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena penghargaan yang saya peroleh di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					

2	Motivasi	Saya termotivasi bekerja di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III karena pekerjaan itu sendiri					
		Saya termotivasi bekerja untuk pengembangan dan kemajuan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena gaji yang saya peroleh di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena kebijakan yang ada di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena hubungan kerja yang ada di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena lingkungan kerja yang ada di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya termotivasi bekerja karena supervisor di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
3	Kepuasan Kerja	Saya bekerja di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III sesuai dengan minat saya					
		Saya puas dengan ketentraman kerja di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas dengan sikap terhadap pekerjaan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap perasaan kerja di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap jenis pekerjaan saya di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap pengaturan waktu kerja saya di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap perlengkapan kerja saya di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap sirkulasi udara di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap kualitas kesehatan karyawan yang diperhatikan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap sistem penggajian di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					

		Saya puas terhadap jaminan sosial di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap tunjangan yang diberikan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap fasilitas yang diberikan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap promosi yang diberikan Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap interaksi antar karyawan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
		Saya puas terhadap interaksi dengan atasan di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III					
4	Kinerja Karyawan	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
		Saya terampil dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
		Saya cakap dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
		Kinerja saya sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan					
		Kinerja saya sesuai dengan target kerja yang diharapkan					

TABEL r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

TABEL T

## Titik Persentase Distribusi t (df = 131 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

TABEL F

df untuk	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73

UJI VALIDITAS  
Variabel Komitmen Organisasi

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	X1_11	X1_12	TOTALX1
X1_1	Pearson	1	.404*	.383*	.424*	.353*	.387*	.382*	-.007	.074	.340*	.308*	.203	.580*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.932	.376	.000	.000	.014	.000
N		147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_2	Pearson	.404*	1	.467*	.388*	.236**	.267*	.344*	.107	.198	.292*	.279*	.283*	.572*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.001	.000	.199	.016	.000	.001	.001	.000
N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_3	Pearson	.383*	.467*	1	.514*	.388*	.470*	.504*	-.077	.085	.314*	.258*	.295*	.628*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.355	.308	.000	.002	.000	.000
N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_4	Pearson	.424*	.388*	.514*	1	.400*	.344*	.277*	-.131	.085	.199	.211	.185	.531*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.115	.305	.016	.010	.025	.000
N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_5	Pearson	.353*	.236**	.388*	.400*	1	.553*	.497*	.280*	.092	.342*	.515*	.361*	.678*
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.267	.000	.000	.000	.000
N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

X1_6	Pearson Correlation	.387**	.267**	.470**	.344*	.553**	1	.598**	.207	.140	.318**	.474**	.351**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.012	.092	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_7	Pearson Correlation	.382**	.344**	.504**	.277**	.497**	.598**	1	.318**	.289**	.378**	.453**	.309**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_8	Pearson Correlation	-.007	.107	-.077	-.131	.280**	.207	.318**	1	.486**	.501**	.522**	.308**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.932	.199	.355	.115	.001	.012	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_9	Pearson Correlation	.074	.198*	.085	.085	.092	.140	.289**	.486**	1	.447**	.415**	.324**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.376	.016	.308	.305	.267	.092	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_10	Pearson Correlation	.340**	.292**	.314**	.199	.342**	.318**	.378**	.501**	.447**	1	.622**	.420**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X1_11	Pearson Correlation	.308**	.279**	.258**	.211	.515**	.474**	.453**	.522**	.415**	.622**	1	.553**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

X1_12	Pearson Correlation	.203	.283*	.295*	.185	.361*	.351*	.309*	.308*	.324*	.420*	.553*	1	.627*
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.025	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
TOTALX1	Pearson Correlation	.580*	.572*	.628**	.531*	.678*	.697*	.717*	.463*	.484*	.689*	.748*	.627*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Variabel Motivasi

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	TOTALX2
X2_1	Pearson Correlation	1	.573*	.527*	.380*	.213*	.090	.251*	.237*	.187	.590*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.278	.002	.004	.023	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_2	Pearson Correlation	.573*	1	.641*	.403*	.406*	.257*	.421*	.290*	.360*	.728*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_3	Pearson Correlation	.527*	.641*	1	.390*	.380*	.216*	.265*	.374*	.356*	.689*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.001	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_4	Pearson Correlation	.380*	.403*	.390*	1	.320*	.362*	.314*	.202	.317*	.616*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_5	Pearson Correlation	.213*	.406*	.380*	.320*	1	.525*	.453*	.434*	.504*	.694*
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_6	Pearson Correlation	.090	.257*	.216*	.362*	.525*	1	.441*	.417*	.478*	.614*
	Sig. (2-tailed)	.278	.002	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_7	Pearson Correlation	.251*	.421*	.265*	.314*	.453*	.441*	1	.616*	.649*	.731*
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

X2_8	Pearson Correlation	.237**	.290*	.374**	.202	.434**	.417**	.616**	1	.447**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.014	.000	.000	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X2_9	Pearson Correlation	.187	.360*	.356**	.317*	.504**	.478**	.649**	.447**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
TOTALX2	Pearson Correlation	.590**	.728**	.689**	.616**	.694**	.614**	.731**	.669**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Variabel Kepuasan kerja

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	X3_11	X3_12	X3_13	X3_14	X3_15	X3_16	TOTALX3
X3_1 Pearson Correlation	1	.520**	.548**	.286**	.191*	.425**	.421**	-.096	.314**	.152	.253**	.182*	.328**	.291**	.191*	.537**	.607**
X3_1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.020	.000	.000	.249	.000	.065	.002	.027	.000	.000	.021	.000	.000
X3_1 N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_2 Pearson Correlation	.520**	1	.413**	.145	.309**	.396**	.396**	-.003	.313**	.062	.191*	.185*	.178*	.180*	.222**	.319**	.525**
X3_2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.080	.000	.000	.000	.970	.000	.456	.020	.025	.031	.029	.007	.000	.000
X3_2 N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_3 Pearson Correlation	.548**	.413**	1	.254**	.202*	.349**	.404**	.170*	.238**	.146	.143	.137	.136	.115	.203*	.333**	.510**
X3_3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.014	.000	.000	.040	.004	.077	.083	.098	.102	.166	.014	.000	.000
X3_3 N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_4 Pearson Correlation	.286**	.145	.254**	1	.518**	.500**	.327**	.293**	.321**	.397**	.237**	.245**	.259**	.110	.259**	.228**	.566**
X3_4 Sig. (2-tailed)	.000	.080	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.002	.183	.002	.006	.000
X3_4 N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

X3_5	Pearson Correlation	.191	.309**	.202	.518**	1	.573**	.527**	.380**	.213**	.090	.251**	.237**	.187	-.008	.219**	.171	.544**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.014	.000		.000	.000	.000	.009	.278	.002	.004	.023	.924	.008	.038	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_6	Pearson Correlation	.425**	.396**	.349*	.500**	.573**	1	.641**	.403**	.406**	.257**	.421**	.290**	.360**	.177	.222**	.312**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.032	.007	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_7	Pearson Correlation	.421**	.396**	.404**	.327**	.527**	.641**	1	.390**	.380**	.216**	.265**	.374**	.356**	.213**	.165	.194	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.001	.000	.000	.010	.045	.018	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_8	Pearson Correlation	.096	.003	.170	.293**	.380**	.403**	.390**	1	.320**	.362**	.314**	.202	.317**	.129	.224**	.092	.493**
	Sig. (2-tailed)	.249	.970	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.014	.000	.119	.006	.266	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_9	Pearson Correlation	.314**	.313**	.238**	.321**	.213**	.406**	.380**	.320**	1	.525**	.453**	.434**	.504**	.289**	.390**	.298**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	
X3_10	Pearson Correlation	.152	.062	.146	.397**	.090	.257**	.216**	.362**	.525**	1	.441**	.417**	.478**	.283**	.316**	.214**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.065	.456	.077	.000	.278	.002	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.009	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_11	Pearson Correlation	.253**	.191	.143	.237**	.251**	.421**	.265**	.314**	.453**	.441**	1	.616**	.649**	.290**	.423**	.440**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.002	.020	.083	.004	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_12	Pearson Correlation	.182	.185	.137	.245**	.237**	.290**	.374**	.202	.434**	.417**	.616**	1	.447**	.338**	.443**	.323**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.027	.025	.098	.003	.004	.000	.000	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_13	Pearson Correlation	.328**	.178	.136	.259**	.187	.360**	.356**	.317**	.504**	.478**	.649**	.447**	1	.440**	.426**	.374**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.102	.002	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_14	Pearson Correlation	.291**	.180	.115	.110	-.008	.177	.213**	.129	.289**	.283**	.290**	.338**	.440**	1	.432**	.492**	.497**

	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.166	.183	.924	.032	.010	.119	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_15	Pearson Correlation	.191	.222*	.203*	.259**	.219*	.222*	.165	.224**	.390**	.316**	.423**	.443**	.426**	.432**	1	.419**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.021	.007	.014	.002	.008	.007	.045	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
X3_16	Pearson Correlation	.537**	.319**	.333**	.228**	.171*	.312**	.194	.092	.298**	.214**	.440**	.323**	.374**	.492**	.419**	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.038	.000	.018	.266	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147
TOTALX3	Pearson Correlation	.607**	.525**	.510**	.566**	.544**	.714**	.662**	.493**	.669**	.551**	.670**	.618**	.667**	.497**	.586**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147	147

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

## Variabel Kepuasan kerja

		Correlations				
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	TOTALY
Y_1	Pearson Correlation	1	.455**	.327**	.321**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	147	147	147	147	147
Y_2	Pearson Correlation	.455**	1	.394**	.262**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000
	N	147	147	147	147	147
Y_3	Pearson Correlation	.327**	.394**	1	.599**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	147	147	147	147	147
Y_4	Pearson Correlation	.321**	.262**	.599**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000
	N	147	147	147	147	147
TOTALY	Pearson Correlation	.724**	.701**	.773**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	147	147	147	147	147

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI RELIABILITAS

#### Variabel Komitmen Organisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

#### Variabel Motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9

#### Variabel Kepuasan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	16

#### Variabel Kinerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	4

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	.31861718
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.079
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004
Exact Sig. (2-tailed)		.152
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.207	.375		.551	.582		
Komitmen Organisasi	.272	.089	.214	3.042	.003	.774	1.292
Motivasi	-.374	.184	-.332	-2.025	.045	.143	7.010
Kepuasan Kerja	1.051	.211	.838	4.990	.000	.136	7.344

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI HETEROKEDASTISITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.104	.095		1.090	.278
LN_X1	-.059	.066	-.084	-.892	.374
LN_X2	-.263	.136	-.413	-1.928	.056
LN_X3	.289	.155	.408	1.858	.065

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

## UJI F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.189	3	4.063	39.200	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.821	143	.104		
	Total	27.010	146			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi

## UJI t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.207	.375		.551	.582
	Komitmen Organisasi	.272	.089	.214	3.042	.003
	Motivasi	-.374	.184	-.332	-2.025	.045
	Kepuasan Kerja	1.051	.211	.838	4.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## MODEL SUMMARY

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.694	.680	.32194

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



Perkebunan/Nusantara  
Medan, @ September 2021

Nomor : BUMU/X/\$ /2021  
Lamp.  
Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :  
Wakil Direktur Bidang Akademik  
Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area  
Jl. Setia Budi No.79-B Tj.Rejo Medan Sunggal  
di —

#### Madan

Sehubungan dengan surat Ibu Nomor : 763/PPS-UMA/WDI/01/VIII/2021 tanggal 25 Agustus 2021 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Penelitian dari Program Pascasarjana Universitas Medan Area di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Putih (KSPTH) pada tanggal **13 September** aid **13 December 2021** pada prinsipnya dapat **disetujui**. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

Nama : M. Irfan Cahyadi  
NPM : 191802012  
Prodi : Magister Agribania  
Judul : Pengaruh Komitmen Organiaaaai, Motivaai Dan Itepuaeen Kefja Terhadap **Kinerjc Karycwan** Panen Di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nuaantsra III

Dslam rangka menganti9ipasidan upaya *Prevent*"if menyikapi penyebaran virus *aovid19* di lingkungan PT Perkebunan Nusantara III (Persero). maka sesuai dengan protokol cov'ldf9 PTPN III (Pereero) bahwa pada masa pandemi cov/d79 masih balum dapat menerima kunjungan lamu ataupun Mahasiswa/i untuk pengambilan data penelitian/ wawancara secara langsung.

Adapun alternatif dalam mekanisme Penelitian ini dapat dilakukan secara *online* melalui telpon ataupun *Video Cell* dengannarasumber yang kami seauaikan dengan kebutuhan data yang dibutuhkan. Perusahaan tidak dapat membedakan data dan dokumen ycng berslftat rahaala. Untuk mendapatkan infomasi data yang dibutuhkan Mehasiawafi yeng bersangkutan dapat menghubungi APK Kebun Sai Putih a.n Bapak Supriyadl 9ebayang, 9H (HP: 06131722922't).

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM  
Chrcfla...  
Pj Re p a M D akan

Telpon  
Gedung  
Jl. N. R. Basunabald hay X2- 2, Ja/arta 12950  
telp : +sz7lzstsa3'o, fax : +sz2tszo3o3o  
email : sekretariat@hddln\$-perkebunan.com

AME - Amanah, kompeten, Harmonic, Loyal, Adaptif, Koiaboratr

Gedung Agro Plaza Lantai 13  
Jl. N. R. Basunabald hay X2- 2, Ja/arta 12950  
telp : +sz7lzstsa3'o, fax : +sz2tszo3o3o  
email : sekretariat@hddln\$-perkebunan.com

Jl. Sei Bawangari No.2, Medan, 20122  
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177  
email : cs@email.ppn3.co.id

Nomor : BUMU/X/ / 2021  
Lampiran :  
Hal : Seleeeai Penelitian



Perkebunan Nusantara  
Medan, Desember 2021

Kepada Yth  
Wakil Diraktur Bidang Akademik  
Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area  
Jl, Setia Budi No.79-B Tj. Rejo Medan Sunggal  
di -

Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 763/PPS-UMA/WDI/01/III/2d21 tanggal 25 Agustus 2021 perihal Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	M. Irfan Cahyadi	191802012	Magister Agribisnis	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Kebun Sei Putih PT. Perkebunan Nusantara III

telah selesai melaksanakan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sei Putih (KSPTH) mulai tanggal 13 September aid 13 Desambar 2DZ1.

Damikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM

*[Signature]*  
Orchard Thai

AMER - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Seduog Agra Plaza Lancal 15  
JlHR, RasunaSaioKav#2-1, Jakarta12950  
elp:+6221291B3300, fax.\*62215203030

Jl. Sei. Baingha (No2, Medan, 20122  
Kontak: 62618452244, fax: 62618955177  
smaJ'ceBen\$ilptn3roid