

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja atau sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan, dengan melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai objek utama.

Didalam sebuah perusahaan di tuntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Permasalahan mengenai sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi sebuah perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang di iringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat, Jatmiko et.al (2015).

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya motivasi agar karyawan bersedia bekerja dengan baik dan lebih serius. Menurut Bangun (2012:312) “Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja karyawan.

Menurut Kondalkar (2017:154) “Motivasi menjadi pendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi juga, Karyawan dengan motivasi tinggi tidak ingin meninggalkan

pekerjaanya atau keluar dari organisasi, serta jarang mangkir atau absen”. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kaswan (2017:156) Motivasi karyawan bisa dipengaruhi oleh gaji atau kompensasi, lingkungan kerja yang menyenangkan atau hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi yang tepat pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Menurut Edison (2018:202) Selain motivasi faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Dalam kenyataan diorganisasi, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan organisasi. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotan dalam organisasi yang bersangkutan, komitmen yang ada pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen, karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah.

Komitmen yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, semakin tinggi loyal seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen kerjanya. Menurut Wibowo (2016:427) Pandangan pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen namun ada pula yang mengatakan sebagai komitmen organisasional.

Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Menurut Priansa (2014:233) “Komitmen adalah persetujuan karyawan terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Hal ini juga mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi”.

Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap kinerja. Motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila motivasi dan komitmen dapat dijalankan dengan baik di dalam suatu perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik merupakan salah satu bagian sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik, Abrivanto et.al (2014).

Menurut Nawawi (2013:2012) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”. Di dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja seseorang tinggi apa bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati agar seseorang dapat dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif .

Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu yang berlokasi di Nengri lama kilometer2 perusahaan yang

bergerak di bidang pembangunan, perdagangan umum, pertanian dan industri pengolahan CPO/ minyak nabati. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Ibu Riamin Kepala KTU, di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu. Dimana masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja karena jarak rumah yang jauh dari tempat kerja menjadi pemicu turunnya gairah bekerja bagi sebagian karyawan.

Ada juga karyawan yang keluar dari perusahaan, menurut Ibu Riamin ada alasan karyawan mengambil keputusan keluar dari perusahaan yaitu karena ketidakcocokan, ketidakmampuan dengan pekerjaannya dan juga karyawan yang keluar dari perusahaan karena kurang bersosialisasi dengan sesama karyawan, sebagian karyawan yang tidak bertahan di perusahaan ketika adanya pekerjaan yang lebih baik dari luar perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kesetiaan dan kecintaan serta keinginan untuk tetap berada di organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi serta tanggung jawab terhadap organisasi juga tidak ada. Ada juga karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dan mengabaikan tujuan organisasi sehingga karyawan sering terlambat dan menjalankan tugas.

Masalah lain yang ada di Pabrik kelapa Sawit PT. Sawitta unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu. Dari hasil pengamatan di lokasi penelitian penulis memperoleh informasi bahwa ada beberapa orang karyawan terlihat bersantai dengan bermain game di Hp padahal masih jam kerja, Karyawan juga sering meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung. Di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya ditetapkan peraturan bahwa setiap hari Kamis diadakan baris-berbaris oleh seluruh karyawan didepan lapangan perusahaan untuk mendengar sebagian dari arahan atasan, tetapi masih ada karyawan yang terlambat bahkan tidak mengikutinya. Selain itu, hubungan antar karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu kurang terjalin dengan baik. Karyawan di Pabrik kelapa Sawit PT. Sawitta unggul Jaya Kec. Hilir Kabupaten Labuhan Batu kurang akrab satu sama lain, terlihat dari lebih banyak karyawan yang memilih bermain dengan HP ketika tidak sedang bekerja. Hanya ada beberapa karyawan yang terlihat

memiliki hubungan yang dekat dan akrab satu sama lain. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penurunan kinerja karyawan di PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu dapat dilihat dari data laporan produksi pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1

Data Laporan Produksi CPO Periode Tahun 2014 -2018 Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

Bulan	2014	2015	2016	2017	2018
	Produksi CPO (kg)	Produksi CPO (kg)	Produksi CPO (kg)	Produksi CPO (kg)	Produksi CPO (kg)
Januari	1.931.144	1.897.234	1.859.463	1.776.648	1.931.878
Feruari	2.006.087	1.784.197	2.184.765	1.513.682	1.560.872
Maret	2.951.165	2.243.142	2.473.202	1.960.911	2.076.082
April	2.643.425	2.544.634	2.307.982	1.774.289	1.805.344
Mei	3,370.360	3.185.788	2.831.493	2.768.867	1.792.597
Juni	3.257.815	3.434.683	2.454.026	2.353.143	1.629.555
Juli	3.410.394	3.374.190,5	2.464.874	2.691.820	2.953.574
Agustus	2.962.831	3.374.190,5	2.704.660	2.905.660	2.334.751
September	2.536.165	3.491.858	2.688.249	2.189.766	2.330.246
Oktober	2.478.592	2,402.229	2.370.787	2.169.573	2.309.317
November	2.185.447	2.495.227	2.247.590	2.317.439	2.151.244
Desember	2.160.612	2.277.783	2.483.391	2.266.332	1.531.007
Total	31.894.037	32.505.156	29.070.482	26.688.130	24.406.467
Persentase	26,57%	27,08%	24,22%	22,24%	20,33%

Sumber : Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu, 2019.

Dari tabel 1.1, diatas hasil laporan produksi CPO pada tahun 2014 -2018. Pada tahun 2014 hasil Produksi CPO 26,57%. Kemudian ditahun 2015 hasil produksi CPO 27,08% meningkat sebesar 0,51%. Tahun 2016 hasil produksi CPO mengalami penurunan, hasil produksi mencapai 24,22% dan menurun sebesar 2,86% dari tahun sebelumnya. Ditahun 2017 hasil produksi CPO 22,24% menurun sebesar 1,98%. Kemudian pada tahun 2018 hasil produksi CPO 20,33% belum juga mengalami kenaikan menurun sebesar 1,91%, Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu. Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu belum memiliki kesiapan untuk berubah.

Motivasi dan Komitmen mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah agar kinerja dapat tercapai. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi dan komitmen yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberi dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang di kaji adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu?
2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa PT. Sawitta unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu?

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.
2. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berekepentingan dalam organisasi. Dan jadi bahan pertimbangan untuk menepatkan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi universitas HKBP Nommensen

Sebagai literatur tambahan di perpustakaan untuk bidang peneliti mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dibidang yang sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu, *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Perilaku individu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan, perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dari adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi, motivasi merupakan tugas manajemen dan menimbulkan permasalahan yang sulit dipecahkan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik dalam hal meningkatkan prestasinya sendiri maupun dalam hal memberikan pelayanan kepada orang lain.

Menurut Wibowo (2016:322) **”Motivasi adalah keinginan untuk bertindak.** Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Menurut Robbins (2014:222) **“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.** Menurut Siahaan et.al (2016:266) **“Mengatakan bahwa motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan”.**

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, motivasi dapat didefinisikan sebagai upaya untuk mempengaruhi seseorang berperilaku atau bertindak. Motivasi bersumber dari diri seseorang maupun dari luar dan memberi kekuatan atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Siahaan,et.al (2016:275), terdapat tiga kebutuhan yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan dan menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu yang menantang dengan sukses dan mengungguli orang lain dalam kaitannya dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), adalah keinginan untuk membentuk hubungan antarpribadi yang akrab dengan para karyawan dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai kebutuhan ifilasi tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menuntut banyak interaksi sosial.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*),adalah keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh didalam suatu kelompok dan untuk mengendalikan lingkungannya atau keinginannya untuk melakukan kotrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

2.2 Komitmen

2.2.1 Pengertian Komitmen

Karyawan yang berkomitmen biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Komitmen merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.Komitmen terhadap organisasinya artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal,karena meliputi sikap menyukai organisasi,kesetiaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Banyak para ahli yang mengemukakan pendapat mengenai pengertian komitmen.

Menurut Wibowo (2016:427) **“Komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.**

Menurut Armstrong (2018:295) **“Mengemukakan Komitmen adalah sebuah keadaan dimana seseorang melalui tindakannya terikat keyakinan yang mampu mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya terhadap organisasi”**. Menurut Edison (2018:221) **“Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi kesuksesan, dan kesejahteraan”**.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang mereflesikan perasaan suka atau tidak suka, kesetiaan dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan atau memelihara keanggotannya dalam perusahaan.

2.2.2 Indikator Komitmen

Menurut Kaswan (2017:225-226). Terdapat tiga dimensi komitmen dalam komitmen organisasi yang diangkat menjadi indikator komitmen dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- a. Komitmen efektif (*affective commitment*), menunjukkan kuatnya keinginan emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginan untuk tetap di organisasi dapat terwujud.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini di dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya .
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Mangkunegara (2017:67) **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**. Menurut Kasmir (2018:182) **“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”**.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016: 86-88), terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak dan mengambil waktu tersedia.

2.4 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai bahan pedoman dan referensi dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan penelitian terdahulu dengan menggunakan variabel penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1	Frans Nelly (2013)	Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan Kadin DKI Jakarta	Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda: $Y = 43,261 + 0,18 X_1 + 2,69 X_2$. Koefisien regresi variabel X_1 adalah positif sebesar 0,269 dan nilai t-hitung untuk komitmen (X_1) adalah (4,077)

			dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah positif sebesar 0,18 dan nilai hitung untuk motivasi adalah 3,647 dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% nilai F-hitung sebesar 16,168. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kadin DKI Jakarta.
2	Okto Abrivianto (2014)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang	Penelitian ini menghasilkan suatu model regresi berganda. Menyimpulkan bahwa model tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arthawena sakti Gemilang Malang.
3	Rewardi Rotua Panjaitan (2018)	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Medan	Motivasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi dan Usaha kecil Menengah Medan .

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

2.5 Kerangka berfikir

1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto et.al (2014), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi berupa gaji masih merupakan daya tarik utama yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, Mangkunegara (2013:24) menyatakan hubungan antara motivasi terhadap kinerja yaitu bahwa seorang karyawan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang lebih besar

2. Pengaruh Komitmen (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nelly dan Eryanto (2013), bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja, yang artinya jika komitmen mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan pula. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya untuk itu maka perusahaan harus memperhatikan komitmen pada karyawan. Untuk itu juga karyawawan perlu meningkatkan komitmennya yang meliputi identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan, indentifikasi merupakan suatu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Keterlibatan adalah kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan kesetiaan adalah keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016:230) Hubungan antara Komitmen dan Kinerja sangat kuat untuk pegawai baru dan agak lemah untuk karyawan yang

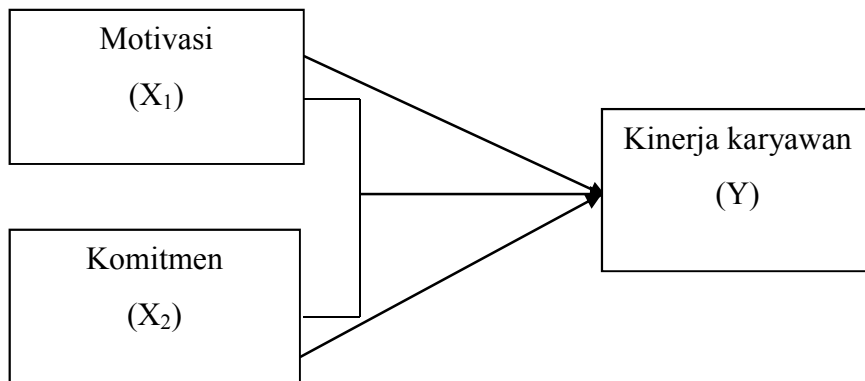
berpengalaman. Yang menarik, riset mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa perusahaan atau organisasi yang tidak memenuhi janjinya kepada karyawan semakin berkurang komitmennya, dan penurunan komitmen itu pada gilirannya membawa kepada menurunnya tingkat kinerja yang kreatif.

3. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Komitmen (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan memberikan seluruh kemampuannya untuk memajukan perusahaan. Karyawan dengan keinginan yang kuat akan terus menjadi bagian dari organisasi karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Karyawan akan merasa bangga karena dapat membangun perusahaan. Pihak perusahaan harus juga memperhatikan motivasi dari karyawan antara lain dapat memberikan keyakinan sehingga mereka dapat percaya bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya serta menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi karena kebutuhan dan tujuannya akan tercapai jika bekerja diperusahaan tersebut, apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga.

Penelitian Nelly dan Eryanto (2013), adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan juga. Selanjutnya adanya pengaruh positif yang signifikan antar komitmen dan motivasi terhadap kinerja yang berarti jika komitmen dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan dalam gambar dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.
3. Motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari April 2019 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta unggul Jasa Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta unggul Jasa Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu yaitu sebanyak 154 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 116) **“Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”**. Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{\dots}$$

$$1 + N(e^2)$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sampel dengan cara.

n =Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error (10%)

$$n = \frac{154}{1+154 (0,1)^2} \quad n = \frac{154}{2,54} = 61 \text{ Responden}$$

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono,2016:118). Adapun penyajian ukuran sampel penelitian ini secara jelas sebabagai berikut.

Tabel 3.1

Data Jumlah Seluruh Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu yang digunakan untuk Penentuan Sampel dalam Penelitian ini.

No	Jabatan Karyawan PKS PT. Sawitta Unggul Jaya	Populasi	Sampel
1	Mill Manager	1	1
2	Asisten	6	3
3	Mandor	5	2
4	Karyawan Sortase Pks	11	4
5	Karyawan Sortase Rampmarbau	8	3
6	Analisis	1	1
7	Karyawan Lab danLimbah	9	3
8	Karyawan Mill Compound	5	2
9	Supir	28	11
10	Karyawan Proses A	21	8

11	Karyawan Proses B	20	7
12	Karyawan Maintenance dan Listrik	11	4
13	KTU/TAX	1	1
14	Administrasi	16	6
15	Danru	1	1
16	Anggota Satpam	9	3
17	Audit Internal	1	1
	Jumlah	154	61

Sumber: Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu (2019)

3.4.1 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

a. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan di Pabrik Kelapa Sawit PT Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu karyawan yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di Pabrik Kelapa Sawit PT Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

c. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarluaskan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan

yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT Sawita unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

- a. Profil Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec.Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil peneltian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Menurut Bangun, 2012: 312)	1. Kebutuhan akan Prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan (Siahaan, et.al, 2016:275)	Skala Likert
Komitmen (X ₂)	Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap	1. Komitmen Efektif 2. Komitemn berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Menurut	Skala Likert

	organisasi kesuksesan, dan kesejahteraan. (Menurut Edison, 2018: 221)	Mayer, et.al, 2016: 225-226)	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (Menurut Armstron dan Baron dalam Fahmi (2016: 137)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan blik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Menurut Wibowo, 2016: 86-88)	Skala Likert

Sumber : Data diolah Penulis (2019)

3.7.1 Metode Analisis Data

3.7.1.1 Analisis Deskriptif

Metode Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memeberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar fenomena yang sedang diteliti.

3.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuesioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alata ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for Windows* dengan uji statistik *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksaman varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tiak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*

3.7.3.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

3.8 Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Motivasi
- X2 = Komitmen
- b_1 = Koefisien regresi Motivasi
- b_2 = Koefisien regresi Komitmen
- e = Galat (*distrubance error*)

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

3.9.2 Uji Simultan (Uji- F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar $5\% (\alpha = 0,05)$.

Rumusan Hipotesis :

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

$H_1 : b_1 \neq 0$: Motivasi dan Komitmen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Sawitta Unggul Jaya Kec. Bila Hilir Kabupaten Labuhan Batu.

Kriteria pengambilan Keputusan :

H_0 diterima jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > f_{tabel}$.

H_1 diterima jika taraf signifikan $< \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} < f_{tabel}$.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.