

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL  
II SUMBAR-RIAU-KEPRI PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



**OLEH:**

**LOREN OKTAVIANI**

**BP. 2010/ 56467**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) KANTOR REGIONAL II SUMBAR-RIAU-KEPRI PADANG**

**Nama** : LOREN OKTAVIANI  
**BP / NIM** : 2010 / 56467  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Keahlian** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Fakultas** : EKONOMI  
**Universitas** : UNIVERSITAS NEGERI PADANG

**Padang, Februari 2015**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing I**



**Rini Sarianti, SE, M.Si**  
NIP 19650306 199001 2 001

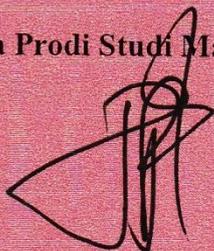
**Pembimbing II**



**Chichi Andriani, SE, MM**  
NIP 19840107 200912 2 003

**Diketahui oleh**

**Ketua Prodi Studi Manajemen**



**Rahmiati, SE, M.Sc**  
NIP. 19740825 199802 2 001

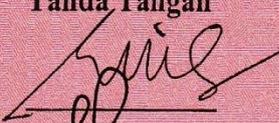
## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL II SUMBAR-RIAU-KEPRI PADANG

Nama : LOREN OKTAVIANI  
TM / NIM : 2010 / 56467  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2015

#### Tim Penguji

No Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	Rini Sarianti, S.E,M.Si	
2. Sekretaris	Chichi Andriani, S.E, M.M	
3. Anggota	Rahmiati, S.E, M.Sc	
4. Anggota	Yuki Fitria, S.E, M.M	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Loren Oktaviani  
Nim/ Tahun Masuk : 56467/2010  
Tempat/ Tanggal Lahir : Padang Panjang / 02 Oktober 1992  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : SDM  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Jl. Cendrawasih No. 15 Siteba  
No. HP/telp. : 081261364174  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau- Kepri Padang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Februari 2015  
Yang Menyatakan



Loren Oktaviani  
Nim/Bp. 56467/2010

## ABSTRAK

**Loren Oktaviani (2010/56467). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2015**

**Pembimbing I. Rini Sarianti, S.E, M.Si  
II. Chichi Andriani, S.E, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif, penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 81 orang. Data primer penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebarakan kepada sampel/responden penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan bahan penelitian. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik dengan analisis deskriptif dan induktif yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi berganda dengan SPSS versi 16.00.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai sig sebesar  $0,002 < \alpha = 0,05$ .

Saran dalam penelitian ini antara lain (1) Para pegawai tersebut harus berusaha untuk mengembangkan diri mereka dan dibantu oleh pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. (2) Sebaiknya pimpinan dan semua staff yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang sama-sama berusaha untuk menjadikan lingkungan pekerjaan menjadi nyaman, sehingga pegawai bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.**

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang”**.Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si dan Ibu Chichi Andriani S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah membantu dan membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

3. Ibu Rahmiati SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan motivasi dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi.
4. BapakGesit Thabrani, SE, MTselaku Sekretaris Program Studi Manajemen yang memberi masukan dalam penyelesaian skripsi.
5. Ibu Chichi Andriani S.E, M.Mselaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
6. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
7. Staf Administrasi Program Studi Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
8. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
9. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan dalam pengurusan administrasi selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
10. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Budiarto, Ibunda Irda Fatmi, Kakak saya Karina Widya Arfat dan Abang saya Hendri Febrya beserta seluruh keluarga besar tercinta yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Strata 1 (S1) ini.

11. Teman-teman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Akuntansi, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

12. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Pembatasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori	
1. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
b. Penilaian Kinerja Karyawan .....	15
c. Metode Penilaian Kinerja Karyawan .....	16
d. Indikator Kinerja .....	20
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	24
2. Motivasi	
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	24
b. Tujuan Motivasi Kerja .....	27
c. Indikator Motivasi Kerja .....	27
d. Teori-Teori Motivasi Kerja .....	29

3.	Komitmen Organisasional	
a.	Pengertian Komitmen Organisasional.....	31
b.	Proses Terjadinya Komitmen Organisasional .....	33
c.	Indikator Komitmen Organisasional .....	36
d.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	37
e.	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja .....	37
B.	Penelitian Terdahulu .....	38
C.	Kerangka Konseptual .....	40
D.	Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
A.	Jenis Penelitian.....	43
B.	Tempat dan Waktu .....	43
C.	Populasi dan Sampel .....	44
D.	Jenis Data dan Sumber Data .....	45
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	46
F.	Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	47
G.	Instrumen Penelitian.....	50
H.	Uji Coba Instrumen Penelitian.....	51
I.	Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	53
J.	Teknik Analisis Data.....	54
1.	Analisis Deskriptif .....	56
2.	Analisis Induktif.....	56
<b>BAB IV HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN</b>		
A.	Gambaran Umum Organisasi .....	60
1.	Sejarah PT. Pos Indonesia (Persero) Padang.....	60
2.	Visi .....	62
3.	Misi .....	62
4.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	63

B. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskriptif Data Penelitian .....	67
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	70
C. Hasil Analisis Data dan Pembahasan .....	76
1. Hasil Analisis.....	76
a. Uji Prasyarat Analisis.....	76
b. Analisis Regresi Berganda .....	80
c. Uji Kelayakan Model .....	81
2. Pembahasan .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

### Tabel

1. Data penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri di Padang Per Triwulan 2013.....	4
2. Penelitian terdahulu.....	39
3. Rekapitulasi jumlah pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang berdasarkan bagian kerja.....	44
4. Definisi Operasional.....	50
5. Skor Jawaban Setiap Pernyataan .....	51
6. Hasil Uji Coba Validitas .....	54
7. Hasil Uji Coba Reliabilitas.....	54
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	69
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	71
14. Distribusi Frekuensi Variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) .....	72
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y).....	74
16. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorof-Simornov Test .....	77
17. Uji Multikolinearitas .....	78
18. Koefisien Regresi.....	80
19. Koefisien Determinasi .....	81
20. Uji F .....	82
21. Uji t .....	82

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Gambar**

1. Kerangka Konseptual .....	41
2. Uji heterokedastisitas .....	79

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang dengan sekelompok orang untuk mencapai tujuan. Organisasi yang berhasil yaitu organisasi yang secara efektif dan efisien dapat mengkombinasikan sumber daya guna menerapkan strategi-strateginya. Pusat bagi setiap strategi penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh atau memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan determinan utama keberhasilan suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi atau institusi ditentukan oleh dua faktor utama yakni sumber daya manusia: karyawan atau tenaga kerja, kemudian sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas), atau kemampuan (kualitas) maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia tersebut diukur dengan (*performance*) atau kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen

terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan. Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat penting sekali bagi organisasi sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan pekerjaan dari seorang karyawan atau pegawai. Menurut Griffin (2002:254) kinerja adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut”. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sangatlah penting, baik dari segi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan hasil penilaian kinerja karyawan digunakan dalam mengambil keputusan dalam berbagai hal seperti: pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek manajemen sumber daya manusia lainnya. Sedangkan bagi karyawan hasil dari kinerja karyawan tersebut sebagai umpan balik bagi karyawan itu sendiri dan mengetahui: kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi

yang ada, hal itu bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir karyawan.

PT.Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos.Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia.Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995.Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).Perusahaan ini berada di jalan Khatib Sulaiman No 103 Padang. Dalam perusahaan PT.Pos Indonesia tentunya banyak perusahaan lain yang saling bersaing untuk menjadi yang lebih unggul baik perusahaan lokal maupun perusahaan multinasional.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini, tentunya semua perusahaan saling berkompetisi untuk tetap bertahan dalam dunia usaha, begitu juga dengan PT.Pos Indonesia yang selalu berusaha untuk mengetahui kompetensi yang terdapat dalam perusahaan, dengan cara melakukan penilaian kinerja karyawan untuk melihat kelebihan dan kelemahan dari karyawannya.Penilaian dilakukan setiap 3 (tiga) bulan per triwulan, yaitu pada setiap akhir bulan Maret, Juni, September, dan Desember.Periode triwulanan digunakan sebagai dasar perhitungan tunjangan kinerja individu.

Sifat dalam memberikan penilaian kinerja meliputi, *self assesment* yaitu penilaian dilakukan oleh karyawan sendiri dengan cara melakukan input data (hasil pekerjaan yang terukur), yang divalidasi oleh atasan langsung, penilaian *transparan* yaitu penilaian dilakukan secara terbuka dan terukur, serta *fairnes* penilaian kerjanya dilakukan berdasarkan fakta atau data yang merupakan hasil kinerja karyawan yang berkaitan dengan mengesampingkan faktor subjektifitas dalam penilaiannya.

Berdasarkan hasil tinjauan dokumentasi yang dilakukan pada perusahaan PT Pos Indonesia, maka terlihat kinerja karyawan PT Pos Indonesia masih kurang optimal, hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2013 seperti yang tergambar pada Tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri di Padang Per Triwulan 2013**

Grade	Rentang Nilai	Tahun 2013			
		Triwulan I Januari - Maret	Triwulan II April - Juni	Triwulan III Juli - September	Triwulan IV Oktober - Desember
A	100-90	67,9%	72,9%	75,3%	58%
B	89-76	32,1%	21,2%	24,7%	42%
C	75-60	-	-	-	-
D	59-50	-	-	-	-
Total Karyawan		81	81	81	81

Sumber: *SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri di Padang 2013.*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pencapaian penilaian kinerja dari 81 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II

Sumbar-Riau-Kepri di Padang pada tahun 2013 secara keseluruhan belum mencapai target. Terhitung pada triwulan I, pencapaian nilai pada rentang 100-90 hanya 67,9% dari total karyawan PT. Pos Indonesia, sisanya 32,2% belum mencapai rentang nilai yang telah ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia.

Berikutnya pada triwulan II, dimana terjadi peningkatan pencapaian kinerja karyawan dalam persentase karyawan yang mencapai rentang nilai yang telah ditetapkan. Sebanyak 72,8% dari total karyawan telah mencapai rentang nilai 100-90 sisanya sebanyak 22 karyawan atau 21,2% belum mencapai rentang nilai yang ditetapkan PT. Pos Indonesia. Sementara pada triwulan ke III rentang nilai 100-90 sedikit mengalami peningkatan dari triwulan sebelumnya yaitu sebesar 75,3% atau naik sebesar 2,5% dari triwulan sebelumnya. Dari angka tersebut, maka rentang nilai pada 89-76 juga mengalami peningkatan menjadi 24,7% atau sebanyak 20 orang dari total karyawan.

Pada triwulan terakhir, yaitu pada bulan Oktober – Desember, jumlah karyawan yang mencapai rentang nilai 100-90 mengalami penurunan yang cukup signifikan atau sebesar 58% dari total karyawan seluruhnya. Artinya hanya 47 karyawan yang mencapai rentang nilai 100-90, sisanya sebanyak 42% atau 34 orang berada pada rentang nilai 89-76.

Tidak tercapainya target menunjukkan bahwa keterampilan kerja dalam penguasaan karyawan mengenai prosedur masih kurang baik serta tanggung jawab kesediaan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan

atau kelalaian dalam melaksanakan tugas masih belum maksimal, kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak terlaksana sesuai yang ditargetkan, ini menggambarkan kurang maksimalnya peran karyawan perusahaan dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan. Masih adanya karyawan yang mempunyai nilai kinerja yang jauh dari harapan atau bisa dikatakan buruk, disebabkan oleh tidak maksimalnya prakarsa atau kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas, serta disiplin dan kerja sama untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

Jika kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang masih berada dalam posisi kurang bagus, maka perusahaan akan sulit bersaing dalam globalisasi saat ini dan sulit untuk mewujudkan visi perusahaan untuk, “Menjadi perusahaan jasa logistik terintegrasi, terluas dan terbaik di Indonesia”. Maka dari itu karyawan harus berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan menguasai prosedur dan tanggung jawab yang telah diberikan, baik dalam segi kualitas dan kuantitas pekerjaan ditinjau lagi ketelitian kerapiannya. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide atau gagasan lebih di kembangkan untuk menunjang penyelesaian tugas dan semua itu tidak terlepas dari disiplin dan kerja sama antar sesama karyawan agar tercapainya tujuan yang maksimal.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan suatu perusahaan diantaranya, menurut Gibson dalam Notoatmodjo (2009: 125) faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor individu meliputi:

kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang, faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dan faktor organisasi meliputi desain pekerjaan, gaya kepemimpinan dan imbalan atau kompensasi. Wibowo (2010:100) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen.

Menurut Hasibuan (2010:141), “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Sedangkan menurut Abraham Maslow, “Motivasi adalah merupakan sejumlah proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi.”

Dari definisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan), jika bawahan mau bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan juga menyadari bahwa banyak faktor yang diduga menyebabkan karyawan yang memiliki kinerja yang

rendah atau masih kurang optimal. Berdasarkan pengamatan dan dugaan sementara menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Pos Indonesiadiantaranya adalah motivasi kerja dan Komitmen karyawan.

Dari tinjauan penulis di lapangan, rendahnya motivasi kerja, terlihat dari kurangnya ketekunan diantara karyawan. Bahwa masih ada beberapakaryawan yang masih kurang tekun dalam menjalankan tugas, kurang adanya gairah kerja antara sesama karyawan di karenakan rendahnya kemauan terhadap pekerjaannya, minimnya kemauan keras bekerja baik bekerja dengan atau tanpa pengawasan dari atasan serta tidak bertanggung jawab atas hasil kerjanya, seperti pada saat waktu selesai jam makan siang karyawan datang selalu terlambat, akibatnya pekerjaan banyak menumpuk karena keterlambatan masuk kantor.

Dimana kerjasama, komitmen tim dan kemauan kerja keras merupakan faktor-faktor yang mengindikasikan baik buruknya motivasi kerja di kantor PT Pos Indonesia. Motivasi kerja yang rendah pada karyawan, menyebabkan kualitas dari kinerja karyawan menjadi kurang baik sehinggakan berpengaruh pada kinerja karyawan. Begitu pula dengan sebaliknya, jika motivasi kerja pada karyawan baik maka akan berimplikasi pada kualitas serta kinerja karyawan.

Setiap karyawan tentunya ingin mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi keinginan dan kebutuhan dalam hidupnya.

keinginan tersebutlah yang menjadi dasar komitmen seseorang. Demi memenuhi keinginan dan kebutuhan, karyawan akan senantiasa berusaha sungguh-sungguh dan mengarahkan kemampuan atau keterampilannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, agar kebutuhannya dapat terpenuhi. Karena tanpa adanya kemampuan dan keterampilan karyawan tidak akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, walaupun dengan usaha yang keras, sehingga kebutuhan karyawan tidak akan terpenuhi.

Didalam diri karyawan, tentunya masing-masing karyawan memiliki komitmen, dimana komitmen tersebut merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Minner, 1997 dikutip oleh Sopiah 2008:156).

Tinggi atau rendahnya komitmen organisasional dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Meyer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008:157), yaitu : 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Fenomena yang penulis amati pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri ada sebagian karyawan menyelesaikan tugas tidak tepat pada waktu yang telah di tentukan,

Kadang-kadang mereka keluar disaat jam bekerja untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan kepentingan organisasi seperti antar jemput anak sekolah. Jadi, banyak jam kerja yang tidak diefektifkan dengan tugas pekerjaannya. Karyawan kadang-kadang suka menunda suatu pekerjaan. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika keadaan sudah mendesak. 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Fenomena terlihat dari sebagian karyawan cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Aktivitas mereka bekerja secara serius dan profesional akan terlihat ketika ada suatu acara yang akan dilaksanakan. Hal ini mereka lakukan karena acara tersebut memberikan suatu keuntungan yang besar terhadap mereka. 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Fenomena dari pengamatan penulis ada beberapa karyawan yang tidak ikut serta dalam rapat atau pertemuan penting dan tidak ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Komitmen**

**Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia  
(Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang ”.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa inti dari fenomena permasalahan yang diteliti adalah:

1. Kinerja karyawan yang masih kurang optimal.
2. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang
3. Kurang memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dengan organisasi.
4. Masih ada pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik di Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.
5. Komitmen organisasional karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang masih rendah

## **C. Batasan Masalah**

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian ini maka objek yang akan diteliti adalah motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah dari uraian di atas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang?
2. Bagaimanapengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.

### **F. Manfaat penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

## 2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 3. Bagi perusahaan.

Sebagai masukan kepada perusahaan untuk memperbaiki manajemen perusahaan. Sebagai umpan balik untuk mengambil keputusan manajemen, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

## BAB II

### KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Suwatno (2011:196) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja karyawan menurut Griffin dan Ebert (2002: 254) adalah “evaluasi formal terhadap seorang karyawan untuk menentukan keefektifan pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Mangkunegara (2004:67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Rivai (2011:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2011:549) menjelaskan, kinerja merupakan perilaku nyata yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja karyawan menurut Iskandar (2005:102) adalah : “Suatu kemampuan dan keahlian seseorang dalam memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja”

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan sejauh mana kemampuan karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja tersebut, dari penilaian dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan karyawan memenuhi standar atau tidak.

#### **b. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2006: 322) penilaian kinerja karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan untuk merangsang perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja karyawan pada waktunya.

Bagian terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penilaian kinerja (*performance appraisal*). Menurut Griffin dan Ebert (2002: 254) fungsi kinerja karyawan antara lain :

- 1) Sebagai pembandingan (*benchmark*) dalam menilai secara lebih proses-proses *recruitment* dan seleksi.

- 2) Sebagai tolak ukur dalam menilai apakah strategi-strategi dari organisasi berjalan dengan baik, efektif dan efisien.
- 3) Penilaian kinerja membantu para manajer menilai apakah mereka telah merekrut dan memiliki karyawan terbaik.
- 4) Penilaian kinerja menyumbang pada pelatihan, pengembangan dan pemberian kompensasi yang efektif.

### **c. Metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

Pada saat yang sama pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mondy (2008:257) “penilaian kinerja karyawan merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim”. Metode-metode penilaian kinerja membantu manajer dalam mengevaluasi kinerja karyawannya dengan lebih mudah. Menurut Rivai (2004:324) “metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan”.

## 1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi diwaktu yang lalu, metode penilaian ini meliputi :

### a) Skala Peringkat (*Rating Scale*)

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana para penilaian diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat para penilai, dan seringkali kriterianya tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

### b) Daftar pertanyaan (*Checklist*)

Penilaian dalam metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu. Penilai tinggal memilih kata atau pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan. Selain itu, sebagai penilai biasanya atasan langsung.

### c) Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini adalah untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan

memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang kelihatannya mempunyai nilai yang sama.

d) Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Method*)

Metode ini merupakan pemilihan yang berdasarkan pada cacatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan tersebut disebut sebagai insiden kritis dan biasanya dicatat oleh atasan selama masa penilaian untuk setiap karyawan yang amat berguna dalam memberikan umpan balik karyawan yang bersangkutan.

e) Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyelia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

#### h) Tes dan observasi prestasi kerja

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan reliabel. Untuk jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi.

#### i) Pendekatan evaluasi komparatif

Metode ini menggunakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

### 2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini terdiri dari dua cara, yaitu:

#### a) Penilaian Diri Sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Penilaian Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

Manajemen berdasarkan sasaran artinya adalah salah satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

c) Penilaian Secara Psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d) Pusat Penilaian (*Assesment Center*)

Pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

**d. Indikator Kinerja**

Desler (1997: 6) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan antara lain:

- 1) Mutu, adalah hasil kerja yang meliputi kecermatan dalam mengerjakan, penuntasan dalam penyelesaian pekerjaan.
- 2) Produktifitas, meliputi mutu dan efisien dari kerja yang dihasilkan selama periode tertentu.

- 3) Pengertian jabatan, merupakan keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan dalam jabatan
- 4) Keandalan, kapabilitas individu yang dapat diandalkan dan mampu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan
- 5) Ketersediaan, meliputi keberadaan pegawai saat jam kerja, cacatan kehadiran istirahat pada waktu yang ditentukan
- 6) Ketidaktergantungan seseorang dalam menjalankan pekerjaan dengan sedikit atau tanpa *supervise*.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2001: 75) indikator-indikator dari kinerja karyawan antara lain, yaitu :

- 1) Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan
- 2) Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan instruksi, hati-hati, kerajinan, *output* rutin dan *output* kerajinan ekstra dan juga seberapa cepat penyelesaian kerja ekstra
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, merupakan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 4) Sikap, yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, karyawan lain dan lingkungan kerja

Menurut pendapat Wirawan (2009:166) indikator-indikator dari kinerja antara lain, yaitu:

- 1) Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
- 2) Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas kinerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Tanggung jawab, kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas.
- 4) Prakarsa, kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- 5) Disiplin, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, sejumlah kehadiran, dan keluar kantor untuk urusan dinas.
- 6) Kerja sama, kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 7) Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Berdasarkan uraian indikator diatas, maka indikator kinerja karyawan yang akan digunakan adalah yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:166) yaitu:

- 1) Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode, teknik, tata cara, peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.
- 2) Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas kinerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Tanggung jawab, kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas.
- 4) Prakarsa, kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide atau gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.
- 5) Disiplin, kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, sejumlah kehadiran, dan keluar kantor untuk urusan dinas.
- 6) Kerja sama, kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 7) Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

### **e. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen. Sama hal dengan yang diungkapkan oleh Mangkuprawira dalam Windy (2012:217) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan dalam pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2010:141) motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Menurut Anoraga (2009:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi kerja pegawai biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:235) mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja

untuk mewujudkan kebutuhan dan keinginannya dan motivasi menurut Winardi (2004:1) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya Winardi (2004:2) mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Rivai (2004:457) merumuskan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi dari seseorang tergantung kepada kuat lemahnya motif seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, ada kalanya motivasi diartikan sebagai suatu kebutuhan, keinginan, dorongan dan gerak hati dalam diri seseorang. Motif adalah suatu faktor yang menyebabkan mengapa terjadinya suatu prilaku.

Menurut Malone dalam Hamzah (2008:66), membedakan motivasi dalam dua bentuk :

- 1) Motivasi instrinsik, yaitu motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada pada diri individu itu sendiri, yakni sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.
- 2) Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya penghargaan dan pengakuan prestasi.

Jadi dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi diartikan sebagai suatu kondisi atau dorongan dan keinginan dari dalam diri seorang manusia atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Sedangkan motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi atau dorongan dari dalam diri individu (pegawai) yang berpengaruh untuk membangkitkan dan menggairahkan dirinya dalam menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Motivasi suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat

menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2006:146) antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, partisipasi karyawan
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Jadi dari beberapa tujuan motivasi kerja pegawai tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja akan berpengaruh positif (baik) terhadap organisasinya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wahjosamijo (2002:44) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Ketekunan, sama halnya dengan kesungguhan dalam bekerja bahwa setiap individu dalam bekerja hendaknya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 2) Kegairahan kerja, adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Kegairahan kerja dapat dirasakan apabila didukung oleh kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan.
- 3) Berkemauan keras bekerja, adalah memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas, adalah memiliki kesadaran dalam diri untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan tanpa paksaan dan tetap bekerja walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan.
- 5) Tanggung jawab, rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:111) indikator motivasi adalah

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih oleh ahli
- 8) Pemanfaatan waktu

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas selaku penulis dalam penelitian ini akan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari indikator berikut: ketekunan, kegairahan kerja, berkemauan keras bekerja, bekerja dengan atau tanpa pengawas dan tanggung jawab.

#### **d. Teori-teori Motivasi Kerja**

Menurut Rivai (2004:458) ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

##### 1) Hierarki teori kebutuhan

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a) Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b) Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain
- c) Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa dimiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- e) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, sebagai kekuatan terendah.

### 1) Teori motivasi prestasi

David McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, ialah memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan juga perjuangan pegawai untuk menuju keberhasilan.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi.

### 2) Teori dua faktor

Herzberg's menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu:

- a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi. Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor tantangan.
- b) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja, faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administratif organisasi.

### **3. Komitmen Organisasional**

#### **a. Pengertian Komitmen Organisasional**

Komitmen merupakan salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam mengkaji perilaku seseorang dalam setiap organisasi. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional ini membahas kedekatan karyawan dengan organisasi dimana mereka berada. Komitmen organisasional merefleksikan kekuatan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi dalam Robbins (2008:100) merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155), komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha

keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Luthans dalam Sutrisno (2010:292) komitmen organisasional merupakan :

- (1) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok,
- (2) Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan
- (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Jewell dan Siegal dalam Sutrisno (2010:292) komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi telah menjadi subjek yang menarik dalam waktu belakangan ini. Dalam dekade terakhir ini perhatian orang terhadap komitmen organisasional ini telah meningkat. Sebagai buktinya telah dilakukan beberapa penelitian atau berbagai bentuk studi yang tidak hanya diberikan secara langsung, tapi juga dalam suatu bentuk dimana komitmen organisasional dijadikan sebagai variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian tersebut.

Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam mempelajari komitmen organisasional, harus dilandasi pada sikap individu yang menjadi anggota organisasi tersebut. Dengan demikian dapat dipahami bahwa komitmen pada dasarnya merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi dimana tempat mereka bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan kesediaannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, terlibat aktif

dalam organisasi dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Oleh karena itu agar sebuah organisasi dapat tumbuh berkembang, diperlukan adanya komitmen yang kuat yang terbentuk dari hubungan baik antara organisasi dan masing-masing anggota organisasi.

#### **b. Proses Terjadinya Komitmen Organisasional**

Dessler dalam Sopiah (2008:159) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) *Make it charismatic*, jadikan visi dan misi organisasi sebagai dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak,
- 2) *Build the tradition*, segala sesuatu yang baik dalam organisasi jadikan sebagai tradisi yang secara terus menerus dijaga oleh generasi berikutnya,
- 3) *Have comprehensive grievance procedures*, organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan yang berasal dari pihak luar ataupun dalam organisasi,
- 4) *Provide extensive two-way communications*, menjalin komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan,
- 5) *Create a sense of community*, jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, dan kerja sama,
- 6) *Build value-based homogeneity*, setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama,

- 7) *Share and share a like*, sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai level atas tidak terlalu berbeda atau terlalu mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik dan lain-lain,
- 8) *Emphasize barnraising, cross-utilization and teamwork*, organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi,
- 9) *Get together*, adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin,
- 10) *Support employee development*, organisasi sebaiknya memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang,
- 11) *Commit to actualizing*, setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing,
- 12) *Provide first-year job challenge*, berikan bantuan yang konkrit bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya,
- 13) *Enrich and empower*, ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan,

- 14) *Promote from within*, bila ada lowongan sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut karyawan dari luar organisasi,
- 15) *Provide developmental activities*, bila organisasi memprioritaskan karyawan dari dalam merekrut tentunya akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personal dan jabatannya,
- 16) *The question of employee security*, komitmen akan muncul dengan sendirinya apabila karyawan merasa aman baik dari segi fisik maupun psikis,
- 17) *Commit to people-first values*, organisasi harus memberikan perlakuan yang benar pada saat awal karyawan bekerja karena akan menimbulkan persepsi yang positif dan komitmen,
- 18) *Put in writing*, data-data tentang kebijakan, visi, misi, sejarah, strategi dan lain sebagainya sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan,
- 19) *Hire "Right-Kind" managers*, pimpinan sebaiknya memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari,
- 20) *Walk the talk*, bila pimpinan ingin karyawan berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

### c. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008:157) membedakan komitmen organisasi atas tiga tipe komponen, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional,
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain dan,
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan pernyataan diatas terkandung makna bahwa komitmen afektif mengacu pada pendekatan *attachment* dimana komitmen diartikan sebagai relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Ketiga komponen komitmen tersebut tidak bersifat *mutually exclusive*, artinya bahwa seseorang bisa memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan maupun komitmen normatif secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi tidak hanya menggambarkan loyalitas pasif yang dimiliki anggota organisasi

melainkan juga tindakan aktif anggota organisasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan. Jadi, keberadaan komitmen organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasional.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Winardi (2000;140) “Keseluruhan proses motivasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga, mereka mau bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien”.

McClelland mengemukakan teorinya yaitu McClelland Achievement Motivation Theory atau teori Motivasi Prestasi McClelland. Menurut McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2007:162) teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Sehingga pada diri karyawan motivasi yang dimilikinya akan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.

### **2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja**

Pada hakikatnya Seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian

dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Menurut Wright (1992), "Mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi". Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005), mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu lainnya diambil dari sumber, Okto (2014). Mengungkapkan dalam penelitiannya yang "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang". Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini memiliki makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ragil (2013) yang mana penelitiannya "Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang". Motivasi, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang.

Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diambil dari beberapa sumber, Diana (2009).Menggungkapkan dalam penelitiannya yang “Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. perkebunan Nusantara III Sumatra Utara”.Berdasarkan Perhitungan Almos bahwa Komitmen organisasi baik Affective, Berkelanjutan, Normatif serta kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011) yang mana penelitiannya “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. Stress kerja dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 2 dibawah ini peneliti paparkan hasil penelitian terdahulu berikut penjelasan mengenai persamaan serta perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

No.	Tahun	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	2014	Okto	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang	Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.	2013	Ragil	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	Motivasi, secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang. Ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.
3.	2009	Diana	Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. perkebunan Nusantara III Sumatra Utara	Berdasarkan Perhitungan Almos bahwa Komitmen organisasi baik Affective, Berkelanjutan, Normatif serta kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4.	2011	Noviansyah	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.	Stress kerja dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Konseptual

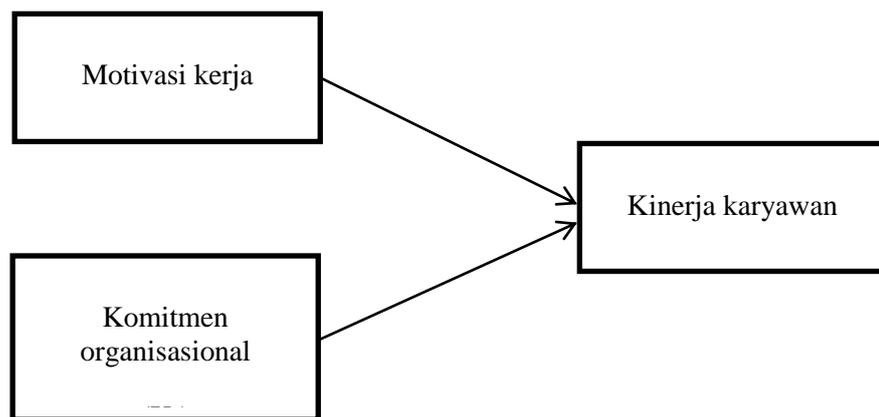
Motivasi kerja merupakan dorongan atau kemampuan yang melekat pada setiap individu, hal ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. Motivasi kerja dapat menjadi penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Para pimpinan atau manajer perlu memahami hal ini, apabila berkeinginan untuk membina pegawai mereka secara berhasil, dalam upaya pencapaian sasaran keorganisasian.

Motivasi kerja karyawan di suatu perusahaan tidak akan terlepas dari komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi tempat ia bekerja. Apabila suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi yang akan menghasilkan suatu kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja dan komitmen organisasi

dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, didukung oleh motivasi kerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan nampak pada tingkat ketekunan dan kesabaran, kegairahan kerja, semangat kerja dan bertanggung jawab. Akan tetapi, seorang karyawan yang kurang memiliki ketekunan dan kesabaran dalam bekerja akan menyebabkan semangat kerja berkurang dan kurang bertanggung jawab sehingga kerja tidak tercapai dan komitmen terhadap kerja kurang. Oleh sebab itu, dalam rangka peningkatan komitmen organisasional diperlukan upaya yang nyata dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Secara jelas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.

H2: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.
2. Variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel motivasi kerja capaian responden terendah terdapat pada indikator kemauan bekerja keras. Berarti karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang kebanyakan tidak ada kemauan bekerja keras dari diri mereka. Maka dari itu para karyawan tersebut harus berusaha untuk memotivasi diri mereka dan dibantu oleh pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel komitmen organisasional yang terendah indikatornya adalah *continuance dan normative*. komitmen muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Sebaiknya pimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang lebih mendekati diri terhadap karyawan dan organisasi juga bisa memberikan bimbingan konseling kepada karyawan untuk mendengarkan segala permasalahan yang mereka alami dan memberikan solusi atas permasalahan tersebut atas yang ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Diharapkan

komitmen organisasional akan maksimal serta dapat mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Kesepuluh. Edisi Revisi III. Rineka Cipta, Jakarta
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen sumber daya manusia Jilid 2*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Diana Sulianti. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan (VOL 11 NO. 1)*.
- Edy Sutrisno. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Kencana.
- Gibson, James L. 1990. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur Dan Proses Ed 4 (Terjemahan)*. Jakarta: erlangga
- Gibson James L dan Ivancevich. 1996. *Organiasasi*. Jakarta. Binarupa
- Griffin, Ricky w & Ronal J.Ebert. 2002. *Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Hamzah B Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Idris. 2014. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: Fakultas Ekonomi UNP.
- Indriantoro, Nurdan Supomo, Bambang. 1999. *Metodologi penelitian bisnis*. Yoryakarta : BPFE
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Malayu Sp Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksasra
- Mangkuprawira, Syafri. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Galia Indonesia.

- Mathis, L Robert dan Jackson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Noviansyah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya (Vol.9 No.18)*
- Okto Abrivianto. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (Vol. 7 No. 2)*
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. Management Analysis Journal 2 (2)*.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid 1, Alih Bahasa Udaya Pujatmaka*. Jakarta: PT. Prehellindo
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indexs Kelompok Gramedia
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indexs Kelompok Gramedia
- Soekidjo.Notoatmodjo. 2009.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sopiah.(2008). *Perilaku Organisasional*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno.& Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*.Edisi 1,\_2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- \_\_\_\_\_. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

- Wahjosumidjo.2002.*Kiat kepemimpinan dalam teori dan praktek*. Jakarta: PT Harapan Masa
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, J. 2004. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

# LAMPIRAN



No Responden :

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Barat, Padang.  
(0751) 445089, Fax (0751) 447369, E-mail [feunppdg@telkom.net](mailto:feunppdg@telkom.net), [feunppdg@yahoo.com](mailto:feunppdg@yahoo.com)

---

**Kuisisioner Penelitian**

Kepada Yth: Bapak / Ibu/Saudara/I  
Responden Penelitian  
PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II  
Sumbar-Riau-Kepri Padang

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Bersamaan dengan surat ini, saya Loren Oktaviani mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang bermaksud melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang”**

Untuk itu saya bermaksud mengumpulkan data dengan menggunakan kuisisioner sebagaimana terlampir. Jawaban yang akan Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan sangat membantu dalam penelitian serta kerahasiaannya akan saya jaga.

Besar harapan agar Bapak/Ibu berkenan dalam mengisi pertanyaan penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

**Hormat saya,**

**Loren Oktaviani**  
**56467/2010**

## A. Identitas responden

Berikan tanda *checklist* (√) pada satu jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ I anggap paling tepat untuk setiap jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Nama :

Bagian :

## 1. Jenis kelamin

Laki-laki                       Perempuan

## 2. Umur

< 25 tahun                       25-30 tahun  
 31-35 tahun                       36-40 tahun                       > 40 tahun

## 3. Latar belakang pendidikan

SD                                       SMP                                       S1  
 SMA/SMU sederajat                       D3                                       S2

## 4. Masa kerja di organisasi

1-5 tahun                               6-10 tahun                               >20 tahun  
 11-15 tahun                               16-20 tahun

## B. Petunjuk pengisian angket

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dari alternative jawaban yang tersedia menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dan beri tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban tersebut.

SS= Sangat Setuju

S= setuju

KS= Kurang Setuju

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Keterampilan Kerja</b>						
1	Saya memahami teknik yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya bekerja sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan.					
3	Saya menguasai cara menggunakan peralatan yang menunjang untuk bekerja					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan metode kerja yang tepat					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
5	Dalam melaksanakan tugas dan rencana kegiatan kerja saya melakukan sendiri tanpa dikoordinasi oleh orang lain					
6	Saya melaksanakan tugas penunjang pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya					
7	Saya melaksanakan pekerjaan serapi mungkin, agar kualitas hasil kerja meningkat					
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9	Saya mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan.					
10	Saya tidak akan meninggalkan organisasi, walau bila hal itu menguntungkan saya					
11	Saya menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Saya berusaha untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Saya berusaha menjadi pendorong yang baik bagi diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan					
<b>Disiplin</b>						
14	Saya berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target yang telah ditentukan					
15	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
16	Saya berusaha masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
17	Saya hanya keluar kantor kalau ada urusan dinas					
<b>Prakarsa</b>						
18	Saya berusaha mencari inspirasi dalam penyelesaian pekerjaan					

19	Saya melakukan tindakan positif yang menunjang penyelesaian pekerjaan					
20	Kesadaran diri saya untuk meningkatkan kinerja sangatlah di perlukan					
21	Saya berusaha setiap hari untuk menciptakan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Kerjasama</b>						
22	Tanpa kerjasama dengan rekan kerja tugas yang diberikan pimpinan tidak akan selesai					
23	Saya mencerminkan perilaku yang positif agar rekan kerja menunjang pekerjaan					
24	Kerjasama dengan rekan kerja saya tumbuhkan untuk memperoleh sukses					
25	Untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit saya butuh kerjasama yang sungguh-sungguh dari rekan kerja					
<b>Kuantitas</b>						
26	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang memuaskan setiap harinya					
27	Saya menampilkan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan pimpinan					
28	Saya memenuhi tuntutan yang dikehendaki pimpinan dengan melaksanakan tugas yang bermutu					
29	Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan selama periode waktu yang telah ditetapkan					

**MOTIVASI KERJA (X1)**

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ketekunan</b>						
30	Saya berusaha tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
31	Saya bekerja sungguh-sungguh dengan sepenuh kemampuan yang ada					
32	Saya tetap bekerja walaupun ada rekan kerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan.					
33	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
<b>Kegairahan Kerja</b>						
34	Saya selalu berupaya memperbaiki kekurangan yang saya miliki.					
35	Saya giat bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.					
36	Saya penuh semangat (gairah) dalam menyelesaikan pekerjaan					
37	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>Berkemauan bekerja keras</b>						
38	Saya menerima semua kritikatau saran atas pekerjaansaya untuk meningkatkan komitmen.					
39	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk					

	menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					
40	Saya melakukan pekerjaan semata-mata hanya untuk mencapai tujuan organisasi					
<b>Bekerja dengan atau tanpa pengawas</b>						
41	Saya melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tidak diawasi pimpinan.					
42	Saya bekerjatepatwaktu walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan.					
43	Saya menyelesaikan pekerjaan pokok dengan cepat tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
44	Saya harus siap dengan resiko yang saya hadapi.					
45	Saya menyemangati diri sendiri untuk menuntaskan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

**KOMITMEN ORGANISASIONAL (X<sub>2</sub>)**

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Affective</i>						
46	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
47	Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.					
48	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
49	Saya merasa seperti bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
50	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.					
<i>Continuance</i>						
51	Saya bertahan sekarang ini menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.					
52	Saya Sangat berat untuk meninggalkan organisasi ini.					
53	Saya merasa bahwa saya tidak mempunyai banyak pilihan untuk keluar dari organisasi ini					
<i>Normative</i>						
54	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja					
55	Saya mampu berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi ditempat saya bekerja					
56	Saya berusaha untuk menjadi pemimpin/pendorong yang baik bagi diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

**TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL KINERJAKARYAWAN (Y)**

res	Pernyataan																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4
8	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
9	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2
10	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2
11	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4
12	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5
13	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
15	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2
16	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	2
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3
19	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
20	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
21	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
24	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2	3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
28	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
29	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3
30	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5



## TABULASI DATA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

res	Komitmen Oranisasional (X2)										
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3
29	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2
30	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	5

**Scale: MotivasiKerja (X1)**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	16

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.3333	.47946	30
VAR00002	4.2667	.52083	30
VAR00003	4.2667	.44978	30
VAR00004	4.2333	.50401	30
VAR00005	4.2333	.50401	30
VAR00006	4.2000	.48423	30
VAR00007	4.2000	.48423	30
VAR00008	4.2333	.43018	30
VAR00009	4.3000	.46609	30
VAR00010	4.1667	.46113	30
VAR00011	4.3000	.46609	30
VAR00012	4.2333	.43018	30
VAR00013	4.3000	.46609	30
VAR00014	4.2333	.50401	30
VAR00015	4.2000	.55086	30
VAR00016	4.2333	.50401	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	63.6000	32.179	.355	.955
VAR00002	63.6667	31.540	.432	.954
VAR00003	63.6667	31.885	.444	.953
VAR00004	63.7000	29.734	.792	.946
VAR00005	63.7000	29.734	.792	.946
VAR00006	63.7333	29.582	.859	.945
VAR00007	63.7333	29.582	.859	.945
VAR00008	63.7000	30.148	.848	.946
VAR00009	63.6333	29.757	.858	.945
VAR00010	63.7667	30.875	.635	.949
VAR00011	63.6333	29.757	.858	.945
VAR00012	63.7000	30.424	.786	.947
VAR00013	63.6333	29.964	.815	.946
VAR00014	63.7000	29.941	.751	.947
VAR00015	63.7333	29.651	.731	.948
VAR00016	63.7000	29.734	.792	.946

**Scale: KomitmenOrganisasi (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	11

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.2333	.50401	30
VAR00002	4.1667	.59209	30
VAR00003	4.0000	.74278	30
VAR00004	4.0333	.76489	30
VAR00005	4.1667	.46113	30
VAR00006	4.0667	.63968	30
VAR00007	4.1333	.50742	30
VAR00008	4.2000	.40684	30
VAR00009	4.1667	.46113	30
VAR00010	4.1333	.57135	30
VAR00011	4.1333	.62881	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.2000	25.131	.745	.958
VAR00002	41.2667	24.133	.802	.956
VAR00003	41.4333	23.564	.698	.962
VAR00004	41.4000	23.145	.737	.961
VAR00005	41.2667	24.616	.945	.953
VAR00006	41.3667	23.689	.811	.956
VAR00007	41.3000	24.148	.951	.952
VAR00008	41.2333	25.564	.831	.957
VAR00009	41.2667	24.616	.945	.953
VAR00010	41.3000	23.734	.914	.952
VAR00011	41.3000	23.734	.819	.955

## Scale: PrestasiKerja (Y)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	29

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5000	.62972	30
VAR00002	3.2333	.67891	30
VAR00003	3.8000	.61026	30
VAR00004	3.5667	.67891	30
VAR00005	3.6000	.56324	30
VAR00006	3.6000	.56324	30
VAR00007	3.8333	.69893	30
VAR00008	3.8667	.86037	30
VAR00009	3.8000	.76112	30
VAR00010	3.7667	.62606	30
VAR00011	3.3667	.55605	30
VAR00012	3.6667	.71116	30
VAR00013	3.5333	.57135	30
VAR00014	3.5000	.50855	30
VAR00015	3.2000	.88668	30
VAR00016	3.5333	.86037	30
VAR00017	3.7000	.46609	30
VAR00018	3.5000	.97379	30

VAR00019	3.8000	.80516	30
VAR00020	3.2667	.73968	30
VAR00021	3.7667	.72793	30
VAR00022	3.4333	.72793	30
VAR00023	3.6667	.99424	30
VAR00024	3.6667	1.02833	30
VAR00025	3.6333	.85029	30
VAR00026	3.7333	.90719	30
VAR00027	3.6333	.96431	30
VAR00028	3.6333	.92786	30
VAR00029	3.6000	.96847	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.9000	170.576	.551	.935
VAR00002	101.1667	166.282	.760	.933
VAR00003	100.6000	170.731	.560	.935
VAR00004	100.8333	171.316	.465	.936
VAR00005	100.8000	171.821	.535	.935
VAR00006	100.8000	171.890	.530	.935
VAR00007	100.5667	173.082	.352	.937
VAR00008	100.5333	164.051	.692	.933
VAR00009	100.6000	168.386	.561	.935
VAR00010	100.6333	168.723	.672	.934
VAR00011	101.0333	172.723	.480	.936
VAR00012	100.7333	168.478	.599	.934
VAR00013	100.8667	171.775	.530	.935
VAR00014	100.9000	174.231	.414	.936
VAR00015	101.2000	168.717	.457	.936
VAR00016	100.8667	169.706	.428	.936
VAR00017	100.7000	173.390	.524	.936
VAR00018	100.9000	160.231	.765	.932
VAR00019	100.6000	172.317	.335	.937

VAR00020	101.1333	169.361	.526	.935
VAR00021	100.6333	168.861	.563	.935
VAR00022	100.9667	169.689	.518	.935
VAR00023	100.7333	161.513	.694	.933
VAR00024	100.7333	162.202	.641	.934
VAR00025	100.7667	165.220	.645	.934
VAR00026	100.6667	164.437	.635	.934
VAR00027	100.7667	162.461	.677	.933
VAR00028	100.7667	161.564	.747	.932
VAR00029	100.8000	164.579	.585	.935

No Responden :
----------------



**UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Barat, Padang.  
(0751) 445089, Fax (0751) 447369, E-mail [feunppdg@telkom.net](mailto:feunppdg@telkom.net), [feunppdg@yahoo.com](mailto:feunppdg@yahoo.com)

---

**Kuisisioner Penelitian**

Kepada Yth: Bapak / Ibu/Saudara/I  
Responden Penelitian  
PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II  
Sumbar-Riau-Kepri Padang

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Bersamaan dengan surat ini, saya Loren Oktaviani mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang bermaksud melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional II Sumbar-Riau-Kepri Padang”**

Untuk itu saya bermaksud mengumpulkan data dengan menggunakan kuisisioner sebagaimana terlampir. Jawaban yang akan Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan sangat membantu dalam penelitian serta kerahasiaannya akan saya jaga.

Besar harapan agar Bapak/Ibu berkenan dalam mengisi pertanyaan penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

**Hormat saya,**

**Loren Oktaviani**

56467/2010

## A. Identitas responden

Berikan tanda *checklist* (√) pada satu jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ I anggap paling tepat untuk setiap jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Nama :

Bagian :

## 1. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

## 2. Umur

< 25 tahun

25-30 tahun

31-35 tahun

36-40 tahun

> 40 tahun

## 3. Latar belakang pendidikan

SD

SMP

S1

SMA/SMU sederajat

D3

S2

## 4. Masa kerja di organisasi

1-5 tahun

6-10 tahun

>20 tahun

11-15 tahun

16-20 tahun

## B. Petunjuk pengisian angket

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling tepat dari alternative jawaban yang tersedia menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dan beri tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban tersebut.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS=Sangat Tidak Setuju

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Keterampilan Kerja</b>						
1	Saya memahami teknik yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2	Saya bekerja sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan.					
3	Saya menguasai cara menggunakan peralatan yang menunjang untuk bekerja					
4	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan metode kerja yang tepat					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
5	Dalam melaksanakan tugas dan rencana kegiatan kerja saya melakukan sendiri tanpa dikoordinasi oleh orang lain					
6	Saya melaksanakan tugas penunjang pekerjaan saya sesuai dengan keinginan saya					
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
8	Saya mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan.					
9	Saya tidak akan meninggalkan organisasi, walau bila hal itu menguntungkan saya					
10	Saya menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan					
11	Saya berusaha untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Saya berusaha menjadi pendorong yang baik bagi diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan					
<b>Disiplin</b>						
13	Saya berusaha agar pekerjaan selesai sesuai target yang telah ditentukan					
14	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya					
15	Saya berusaha masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
16	Saya hanya keluar kantor kalau ada urusan dinas					
<b>Prakarsa</b>						
17	Saya berusaha mencari inspirasi dalam penyelesaian pekerjaan					
18	Kesadaran diri saya untuk meningkatkan kinerja sangatlah di perlukan					
19	Saya berusaha setiap hari untuk					

	menciptakan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan					
<b>Kerjasama</b>						
20	Tanpa kerjasama dengan rekan kerja tugas yang diberikan pimpinan tidak akan selesai					
21	Saya mencerminkan perilaku yang positif agar rekan kerja menunjang pekerjaan					
22	Kerjasama dengan rekan kerja saya tumbuhkan untuk memperoleh sukses					
23	Untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit saya butuh kerjasama yang sungguh-sungguh dari rekan kerja					
<b>Kuantitas</b>						
24	Saya menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang memuaskan setiap harinya					
25	Saya menampilkan prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan keinginan pimpinan					
26	Saya memenuhi tuntutan yang dikehendaki pimpinan dengan melaksanakan tugas yang bermutu					
27	Saya menyelesaikan tugas yang dibebankan selama periode waktu yang telah ditetapkan					

**MOTIVASI KERJA (X1)**

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ketekunan</b>						
28	Saya bekerja sungguh-sungguh dengan sepenuh kemampuan yang ada					
29	Saya tetap bekerja walaupun ada rekan kerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan.					
30	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
<b>Kegairahan Kerja</b>						
31	Saya selalu berupaya memperbaiki kekurangan yang saya miliki.					
32	Saya giat bekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik.					
33	Saya penuh semangat (gairah) dalam menyelesaikan pekerjaan					
34	Saya menyenangi pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>Berkemauan bekerja keras</b>						
35	Saya menerima semua kritikatau saran atas pekerjaansaya untuk meningkatkan komitmen.					
36	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit.					
37	Saya melakukan pekerjaan semata-mata					

	hanya untuk mencapai tujuan organisasi					
<b>Bekerja dengan atau tanpa pengawas</b>						
38	Saya melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tidak diawasi pimpinan.					
39	Saya bekerja tepat waktu walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan.					
40	Saya menyelesaikan pekerjaan pokok dengan cepat tanpa menunggu perintah dari pimpinan					
<b>Tanggung Jawab</b>						
41	Saya harus siap dengan resiko yang saya hadapi.					
42	Saya menyemangati diri sendiri untuk menuntaskan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

### KOMITMEN ORGANISASIONAL (X<sub>2</sub>)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<i>Affective</i>						
43	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
44	Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.					
45	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
46	Saya merasa seperti bagian dari keluarga pada organisasi ini.					
47	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini.					
<i>Continuance</i>						
48	Saya bertahan sekarang ini menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.					
49	Saya Sangat berat untuk meninggalkan organisasi ini.					
50	Saya merasa bahwa saya tidak mempunyai banyak pilihan untuk keluar dari organisasi ini					
<i>Normative</i>						
51	Saya merasa tidak berkomitmen jika meninggalkan organisasi di tempat saya bekerja					
52	Saya mampu berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi ditempat saya bekerja					
53	Saya berusaha untuk menjadi pemimpin/pendorong yang baik bagi diri sendiri dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					

res	kinerjakaryawan (Y)																										total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	101
2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	108
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	90
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	121
5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	96
6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	114
7	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	93
8	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	89
9	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	73
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	79
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	5	3	3	3	4	4	93
12	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	116
13	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95
14	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	110
15	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	76
16	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	93
17	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	83
18	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	74
19	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	86
20	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	108
21	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	107
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	97
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	93
24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	2	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	97
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	99
26	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	88
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	111
28	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	92
29	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	108
30	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	113
31	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	5	4	3	105
32	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	101
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	2	4	96
34	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	99
35	4	5	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	3	5	2	4	4	3	2	4	5	5	4	106
36	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	91
37	5	4	3	1	5	4	4	3	3	3	2	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	102
38	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	2	3	109
39	3	3	5	2	5	4	4	4	5	4	5	5	5	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	3	102
40	5	2	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	3	2	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	109

41	5	2	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	89
42	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	98
43	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	107
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	116
45	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	112	
46	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	2	3	5	114	
47	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	107	
48	2	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	5	4	4	4	3	3	4	4	101	
49	3	4	4	3	4	5	2	2	5	4	5	3	3	4	4	3	3	5	1	4	4	3	4	4	3	2	2	93	
50	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	5	112	
51	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	105	
52	3	5	3	2	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	106	
53	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	101	
54	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	93	
55	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	3	4	4	3	102	
56	4	2	5	4	2	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	107	
57	5	1	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	2	4	4	3	4	5	5	109	
58	4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	4	102	
59	5	1	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	1	5	5	2	5	5	5	110	
60	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	3	4	5	4	103	
61	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	1	4	5	3	4	5	4	103	
62	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1	5	3	4	101	
63	5	1	5	4	2	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	1	4	5	4	106	
64	4	1	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	5	5	101	
65	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	1	5	4	3	4	4	4	101	
66	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	101	
67	4	1	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	1	5	4	2	5	4	5	106	
68	5	1	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	5	3	4	5	4	104	
69	4	2	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	1	4	4	2	4	5	4	106	
70	5	2	4	4	1	5	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	5	4	5	102	
71	4	2	4	4	2	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	1	4	4	2	4	5	4	104	
72	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	1	5	4	3	4	5	5	104
73	5	1	5	5	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	102
74	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	103	
75	5	1	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	103	
76	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	104	
77	5	1	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	103	
78	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	100	
79	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	103	
80	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	103	
81	4	1	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	5	4	3	4	5	5	104	



4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	55
3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	4	3	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	56
2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	40
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	68
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	65
5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	65
5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	53
5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	52
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	53
4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	55
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	65
5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	67
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	67
5	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	60
4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	62
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	54
5	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	2	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	5	4	64
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	2	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	66
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	63
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	64
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	51
5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	64
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	61
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	60
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	67
5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	64

5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	64
3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	62
5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	54
5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	59
4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	51

komitmen oranisasional (x2)											Total
43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	
4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	42
5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	47
3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	40
4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	42
4	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	44
4	3	4	4	3	5	2	1	4	5	4	39
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	49
5	5	4	3	5	1	1	2	3	1	3	33
4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	41
3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	34
4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	42
5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	42
1	2	5	5	5	1	1	2	3	1	3	29
5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	39
2	2	4	5	5	1	1	4	5	1	1	31
3	3	3	4	5	2	1	1	1	1	1	25
1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	31
1	2	5	5	5	3	2	1	3	3	4	34
5	1	5	5	5	1	1	4	1	1	1	30
3	3	5	5	5	1	1	5	1	4	3	36
3	2	4	5	4	3	3	2	3	2	2	33
3	4	3	5	5	2	2	2	2	2	2	32
5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	46
4	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	38
4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	34
4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	32
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	40
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	40
5	4	5	3	4	2	2	3	2	2	3	35
4	5	3	4	3	3	4	4	4	2	3	39
5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	39
3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	33
4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	3	34
5	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	34
4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	43
5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	51
5	3	4	5	5	2	3	4	4	2	5	42
3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40
4	3	2	5	4	3	1	3	3	3	2	33

4	3	3	3	4	2	5	2	2	3	3	34
4	3	3	3	4	3	5	2	2	3	3	35
5	4	4	5	5	4	4	5	1	1	2	40
5	5	4	5	5	1	1	1	3	2	5	37
1	5	5	5	5	4	4	1	1	5	4	40
1	5	5	5	5	3	4	2	2	1	4	37
5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	46
5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	5	39
5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	48
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	38
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	40
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	38
1	2	5	5	5	1	1	3	3	1	3	30
4	4	4	5	5	2	2	2	2	2	2	34
5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	50
5	4	2	5	4	3	5	3	5	3	4	43
5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	44
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	40
4	3	2	5	3	3	1	3	3	1	2	30
5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	38
4	5	5	5	5	4	5	2	2	3	2	42
4	4	4	5	5	3	2	2	3	1	3	36
3	3	4	5	5	3	2	2	5	4	4	40
3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	39
3	3	5	5	5	2	2	2	2	2	3	34
4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	41
4	3	4	5	5	5	3	3	3	3	3	41
5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	46
5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	4	42
4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	39
4	3	3	5	5	3	3	4	3	4	4	41
4	5	3	5	5	2	2	1	2	2	2	33
4	4	3	5	4	3	3	3	4	2	3	38
3	4	5	5	5	3	2	3	2	1	1	34
5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	43
3	4	5	5	5	3	2	2	5	4	5	43
4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	44
5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	46
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	46
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	40
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33

## Frequency Table - Kinerja Karyawan (Y)

### Butir 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	17	21,0	21,0	24,7
	Setuju	41	50,6	50,6	75,3
	Sangat Setuju	20	24,7	24,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

### Butir 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	14,8	14,8	14,8
	Tidak Setuju	23	28,4	28,4	43,2
	Kurang Setuju	20	24,7	24,7	67,9
	Setuju	18	22,2	22,2	90,1
	Sangat Setuju	8	9,9	9,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

### Butir 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	22,2	22,2	22,2
	Setuju	45	55,6	55,6	77,8
	Sangat Setuju	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

### Butir 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	3,7
	Kurang Setuju	27	33,3	33,3	37,0
	Setuju	39	48,1	48,1	85,2
	Sangat Setuju	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	8	9,9	9,9	11,1
	Kurang Setuju	39	48,1	48,1	59,3
	Setuju	26	32,1	32,1	91,4
	Sangat Setuju	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	22,2	22,2	22,2
	Setuju	47	58,0	58,0	80,2
	Sangat Setuju	16	19,8	19,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Kurang Setuju	21	25,9	25,9	27,2
	Setuju	36	44,4	44,4	71,6
	Sangat Setuju	23	28,4	28,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	16	19,8	19,8	23,5
	Setuju	38	46,9	46,9	70,4
	Sangat Setuju	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	19,8	19,8	19,8
	Setuju	51	63,0	63,0	82,7
	Sangat Setuju	14	17,3	17,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Kurang Setuju	28	34,6	34,6	35,8
Setuju	39	48,1	48,1	84,0
Sangat Setuju	13	16,0	16,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Kurang Setuju	31	38,3	38,3	39,5
Setuju	34	42,0	42,0	81,5
Sangat Setuju	15	18,5	18,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Kurang Setuju	22	27,2	27,2	28,4
Setuju	51	63,0	63,0	91,4
Sangat Setuju	7	8,6	8,6	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	28	34,6	34,6	34,6
Setuju	40	49,4	49,4	84,0
Sangat Setuju	13	16,0	16,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	11,1	11,1	11,1
Kurang Setuju	25	30,9	30,9	42,0
Setuju	38	46,9	46,9	88,9
Sangat Setuju	9	11,1	11,1	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,2	6,2	6,2
	Kurang Setuju	19	23,5	23,5	29,6
	Setuju	45	55,6	55,6	85,2
	Sangat Setuju	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	24,7	24,7	24,7
	Setuju	53	65,4	65,4	90,1
	Sangat Setuju	8	9,9	9,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	11,1	11,1	11,1
	Kurang Setuju	20	24,7	24,7	35,8
	Setuju	42	51,9	51,9	87,7
	Sangat Setuju	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	23	28,4	28,4	35,8
	Setuju	40	49,4	49,4	85,2
	Sangat Setuju	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	4	4,9	4,9	6,2
	Kurang Setuju	18	22,2	22,2	28,4
	Setuju	45	55,6	55,6	84,0
	Sangat Setuju	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,9	4,9	4,9
	Kurang Setuju	19	23,5	23,5	28,4
	Setuju	45	55,6	55,6	84,0
	Sangat Setuju	13	16,0	16,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	16,0	16,0	16,0
	Tidak Setuju	12	14,8	14,8	30,9
	Kurang Setuju	21	25,9	25,9	56,8
	Setuju	28	34,6	34,6	91,4
	Sangat Setuju	7	8,6	8,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	19	23,5	23,5	30,9
	Setuju	38	46,9	46,9	77,8
	Sangat Setuju	18	22,2	22,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,2	6,2	6,2
	Kurang Setuju	21	25,9	25,9	32,1
	Setuju	44	54,3	54,3	86,4
	Sangat Setuju	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	8	9,9	9,9	12,3
	Kurang Setuju	30	37,0	37,0	49,4
	Setuju	30	37,0	37,0	86,4
	Sangat Setuju	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,6	8,6	8,6
	Kurang Setuju	17	21,0	21,0	29,6
	Setuju	43	53,1	53,1	82,7
	Sangat Setuju	14	17,3	17,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,4	7,4	7,4
	Kurang Setuju	19	23,5	23,5	30,9
	Setuju	37	45,7	45,7	76,5
	Sangat Setuju	19	23,5	23,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,6	8,6	8,6
	Kurang Setuju	16	19,8	19,8	28,4
	Setuju	39	48,1	48,1	76,5
	Sangat Setuju	19	23,5	23,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

## Frequency Table - Motivasi Kerja (X1)

### Butir 28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Kurang Setuju	6	7,4	7,4	8,6
Setuju	32	39,5	39,5	48,1
Sangat Setuju	42	51,9	51,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

### Butir 29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	14,8	14,8	14,8
Setuju	36	44,4	44,4	59,3
Sangat Setuju	33	40,7	40,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

### Butir 30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Kurang Setuju	8	9,9	9,9	11,1
Setuju	37	45,7	45,7	56,8
Sangat Setuju	35	43,2	43,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

### Butir 31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
Tidak Setuju	1	1,2	1,2	2,5
Kurang Setuju	13	16,0	16,0	18,5
Setuju	36	44,4	44,4	63,0
Sangat Setuju	30	37,0	37,0	100,0
Total	81	100,0	100,0	

### Butir 32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	13	16,0	16,0	16,0
Setuju	46	56,8	56,8	72,8
Sangat Setuju	22	27,2	27,2	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Butir 33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	11,1	11,1	11,1
	Setuju	39	48,1	48,1	59,3
	Sangat Setuju	33	40,7	40,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	10	12,3	12,3	14,8
	Setuju	39	48,1	48,1	63,0
	Sangat Setuju	30	37,0	37,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Kurang Setuju	7	8,6	8,6	9,9
	Setuju	38	46,9	46,9	56,8
	Sangat Setuju	35	43,2	43,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	4	4,9	4,9	8,6
	Setuju	48	59,3	59,3	67,9
	Sangat Setuju	26	32,1	32,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	11,1	11,1	11,1
	Setuju	41	50,6	50,6	61,7
	Sangat Setuju	31	38,3	38,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Kurang Setuju	8	9,9	9,9	11,1
	Setuju	55	67,9	67,9	79,0
	Sangat Setuju	17	21,0	21,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 39**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	13	16,0	16,0	18,5
	Setuju	42	51,9	51,9	70,4
	Sangat Setuju	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 40**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	13,6	13,6	13,6
	Setuju	37	45,7	45,7	59,3
	Sangat Setuju	33	40,7	40,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,7	3,7	3,7
	Kurang Setuju	14	17,3	17,3	21,0
	Setuju	34	42,0	42,0	63,0
	Sangat Setuju	30	37,0	37,0	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 42**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	2,5
	Kurang Setuju	10	12,3	12,3	14,8
	Setuju	42	51,9	51,9	66,7
	Sangat Setuju	27	33,3	33,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

## Frequency Table - Komitmen Organisasional (X2)

**Butir 43**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7,4	7,4	7,4
	Tidak Setuju	2	2,5	2,5	9,9
	Kurang Setuju	16	19,8	19,8	29,6
	Setuju	33	40,7	40,7	70,4
	Sangat Setuju	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 44**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	5	6,2	6,2	8,6
	Kurang Setuju	23	28,4	28,4	37,0
	Setuju	31	38,3	38,3	75,3
	Sangat Setuju	20	24,7	24,7	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 45**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4,9	4,9	4,9
	Kurang Setuju	23	28,4	28,4	33,3
	Setuju	30	37,0	37,0	70,4
	Sangat Setuju	24	29,6	29,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 46**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Kurang Setuju	19	23,5	23,5	24,7
	Setuju	17	21,0	21,0	45,7
	Sangat Setuju	44	54,3	54,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 47**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Kurang Setuju	18	22,2	22,2	23,5
	Setuju	21	25,9	25,9	49,4
	Sangat Setuju	41	50,6	50,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 48**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	8,6	8,6	8,6
	Tidak Setuju	12	14,8	14,8	23,5
	Kurang Setuju	33	40,7	40,7	64,2
	Setuju	19	23,5	23,5	87,7
	Sangat Setuju	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 49**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13,6	13,6	13,6
	Tidak Setuju	18	22,2	22,2	35,8
	Kurang Setuju	24	29,6	29,6	65,4
	Setuju	20	24,7	24,7	90,1
	Sangat Setuju	8	9,9	9,9	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 50**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	9,9	9,9	9,9
	Tidak Setuju	18	22,2	22,2	32,1
	Kurang Setuju	27	33,3	33,3	65,4
	Setuju	19	23,5	23,5	88,9
	Sangat Setuju	9	11,1	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 51**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	9,9	9,9	9,9
	Tidak Setuju	16	19,8	19,8	29,6
	Kurang Setuju	35	43,2	43,2	72,8
	Setuju	16	19,8	19,8	92,6
	Sangat Setuju	6	7,4	7,4	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 52**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	13,6	13,6	13,6
	Tidak Setuju	14	17,3	17,3	30,9
	Kurang Setuju	30	37,0	37,0	67,9
	Setuju	16	19,8	19,8	87,7
	Sangat Setuju	10	12,3	12,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

**Butir 53**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	7,4	7,4	7,4
	Tidak Setuju	8	9,9	9,9	17,3
	Kurang Setuju	28	34,6	34,6	51,9
	Setuju	30	37,0	37,0	88,9
	Sangat Setuju	9	11,1	11,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

## NPar Tests - Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		81	81	81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	59.0864	38.4938	100.9136
	Std. Deviation	6.28728	5.42246	9.35708
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.105	.170
	Positive	.120	.105	.058
	Negative	-.116	-.093	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		1.083	.945	1.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191	.333	.218

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Regression - Uji Heterokedastisitas

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSUT

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 <sup>a</sup>	.042	.017	.09714

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.032	2	.016	1.710	.188 <sup>a</sup>
	Residual	.736	78	.009		
	Total	.768	80			

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

b. Dependent Variable: ABSUT

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.491	.128		35.028	.000
	Motivasi Kerja	.000	.002	-.024	-.220	.826
	Komitmen Organisasi	.004	.002	.204	1.837	.070

a. Dependent Variable: ABSUT

## Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.996	1.076
	Komitmen Organisasi	.996	1.076

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Oneway - Uji Linieritas (X1 & Y)

### ANOVA

Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2127.946	22	96.725	1.150	.326
(Combined Linear Term Weighted Deviation)	.868	1	.868	.010	.919
	2127.078	21	101.289	1.205	.282
Within Groups	4876.449	58	84.077		
Total	7004.395	80			

## Oneway - Uji Linearitas (X2 & Y)

### ANOVA

Kinerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3249.759	23	141.294	2.145	.010
(Combined Linear Term Weighted Deviation)	275.120	1	275.120	4.177	.046
	2974.638	22	3171.211	.953	.116
Within Groups	3754.637	57	65.871		
Total	7004.395	80			

## Regression - Uji Hipotesis

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.580	1.28765

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

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.024	2	156.512	9.625	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1268.358	78	16.261		
	Total	1581.382	80			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	.526		3.375	.000
	Motivasi Kerja	.474	.092	.501	5.152	.000
	Komitmen Organisasi	.342	.109	.320	3.138	.002

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	INDIKATOR	No	SL		SR		KD		JR		TP		n	Skor Total	Rerata	TCR
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1	Keterampilan Kerja	1	20	24.69	41	50.62	17	20.99	3	3.70	0	-	81	321	3.96	79.26
		2	8	9.88	18	22.22	20	24.69	23	28.40	12	14.81	81	230	2.84	56.79
		3	18	22.22	45	55.56	18	22.22	0	-	0	-	81	324	4.00	80.00
		4	12	14.81	39	48.15	27	33.33	2	2.47	1	1.23	81	302	3.73	74.57
	<b>Jumlah</b>		<b>58</b>	<b>71.60</b>	<b>143</b>	<b>176.54</b>	<b>82</b>	<b>101.23</b>	<b>28</b>	<b>34.57</b>	<b>13</b>	<b>16.05</b>	<b>324</b>	<b>1177</b>	<b>14.53</b>	<b>290.62</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>15</b>	<b>17.90</b>	<b>36</b>	<b>44.14</b>	<b>21</b>	<b>25.31</b>	<b>7</b>	<b>8.64</b>	<b>3</b>	<b>4.01</b>	<b>81</b>	<b>294</b>	<b>3.63</b>	<b>72.65</b>
2	Kualitas Pekerjaan	5	7	8.64	26	32.10	39	48.15	8	9.88	1	1.23	81	273	3.37	67.41
		6	16	19.75	47	58.02	18	22.22	0	-	0	-	81	322	3.98	79.51
		7	23	28.40	36	44.44	21	25.93	1	1.23	0	-	81	324	4.00	80.00
	<b>Jumlah</b>		<b>46</b>	<b>56.79</b>	<b>109</b>	<b>134.57</b>	<b>78</b>	<b>96.30</b>	<b>9</b>	<b>11.11</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>243</b>	<b>919</b>	<b>11.35</b>	<b>226.91</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>15</b>	<b>18.93</b>	<b>36.33</b>	<b>44.86</b>	<b>26.00</b>	<b>32.10</b>	<b>3.00</b>	<b>3.70</b>	<b>0.33</b>	<b>0.41</b>	<b>81.00</b>	<b>306.33</b>	<b>3.78</b>	<b>75.64</b>
3	Tanggung Jawab	8	24	29.63	38	46.91	16	19.75	3	3.70	0	-	81	326	4.02	80.49
		9	14	17.28	51	62.96	16	19.75	0	-	0	-	81	322	3.98	79.51
		10	13	16.05	39	48.15	28	34.57	1	1.23	0	-	81	307	3.79	75.80
		11	15	18.52	34	41.98	31	38.27	1	1.23	0	-	81	306	3.78	75.56
		12	7	8.64	51	62.96	22	27.16	1	1.23	0	-	81	307	3.79	75.80
	<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>90.12</b>	<b>213</b>	<b>262.96</b>	<b>113</b>	<b>139.51</b>	<b>6</b>	<b>7.41</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>405</b>	<b>1568</b>	<b>19.36</b>	<b>387.16</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>15</b>	<b>18.02</b>	<b>43</b>	<b>52.59</b>	<b>23</b>	<b>27.90</b>	<b>1</b>	<b>1.48</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>81</b>	<b>314</b>	<b>3.87</b>	<b>77.43</b>
		13	13	16.05	40	49.38	28	34.57	0	-	0	-	81	309	3.81	76.30
		14	9	11.11	38	46.91	25	30.86	9	11.11	0	-	81	290	3.58	71.60
4	Disiplin	15	12	14.81	45	55.56	19	23.46	5	6.17	0	-	81	307	3.79	75.80
		16	8	9.88	53	65.43	20	24.69	0	-	0	-	81	312	3.85	77.04
	<b>Jumlah</b>		<b>42</b>	<b>51.85</b>	<b>176</b>	<b>217.28</b>	<b>92</b>	<b>113.58</b>	<b>14</b>	<b>17.28</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>324</b>	<b>1218</b>	<b>15.04</b>	<b>300.74</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>11</b>	<b>12.96</b>	<b>44</b>	<b>54.32</b>	<b>23</b>	<b>28.40</b>	<b>4</b>	<b>4.32</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>81</b>	<b>305</b>	<b>3.76</b>	<b>75.19</b>
		17	10	12.35	42	51.85	20	24.69	9	11.11	0	-	81	296	3.65	73.09
		18	12	14.81	40	49.38	23	28.40	6	7.41	0	-	81	301	3.72	74.32
5	Prakarsa	19	13	16.05	45	55.56	18	22.22	4	4.94	1	1.23	81	178	2.20	43.95
	<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>43.21</b>	<b>127</b>	<b>156.79</b>	<b>61</b>	<b>75.31</b>	<b>19</b>	<b>23.46</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>243</b>	<b>775</b>	<b>9.57</b>	<b>191.36</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>12</b>	<b>14.40</b>	<b>42</b>	<b>52.26</b>	<b>20</b>	<b>25.10</b>	<b>6</b>	<b>7.82</b>	<b>0</b>	<b>0.41</b>	<b>81</b>	<b>258</b>	<b>3.19</b>	<b>63.79</b>
		20	13	16.05	45	55.56	19	23.46	4	4.94	0	-	81	310	3.83	76.54
		21	7	8.64	28	34.57	21	25.93	12	14.81	13	16.05	81	247	3.05	60.99
		22	18	22.22	38	46.91	19	23.46	6	7.41	0	-	81	311	3.84	76.79

6	Kerjasama	23	11	13.58	44	54.32	21	25.93	5	6.17	0	-	81	304	3.75	75.06
	<b>Jumlah</b>		<b>49</b>	<b>60.49</b>	<b>155</b>	<b>191.36</b>	<b>80</b>	<b>98.77</b>	<b>27</b>	<b>33.33</b>	<b>13</b>	<b>16.05</b>	<b>324</b>	<b>1172</b>	<b>14.47</b>	<b>289.38</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>12</b>	<b>15.12</b>	<b>39</b>	<b>47.84</b>	<b>20</b>	<b>24.69</b>	<b>7</b>	<b>8.33</b>	<b>3</b>	<b>4.01</b>	<b>81</b>	<b>293</b>	<b>3.62</b>	<b>72.35</b>
		24	11	13.58	30	37.04	30	37.04	8	9.88	2	2.47	81	283	3.49	69.88
		25	14	17.28	43	53.09	17	20.99	7	8.64	0	-	81	307	3.79	75.80
		26	19	23.46	37	45.68	19	23.46	6	7.41	0	-	81	312	3.85	77.04
7	Kuantitas	27	19	19.00	39	39.00	16	16.00	7	7.00	19	19.00	100	268	2.68	53.60
	<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>73.32</b>	<b>149</b>	<b>174.80</b>	<b>82</b>	<b>97.48</b>	<b>28</b>	<b>32.93</b>	<b>21</b>	<b>21.47</b>	<b>343</b>	<b>1170</b>	<b>13.82</b>	<b>276.32</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>16</b>	<b>18.33</b>	<b>37</b>	<b>43.70</b>	<b>21</b>	<b>24.37</b>	<b>7</b>	<b>8.23</b>	<b>5</b>	<b>5.37</b>	<b>86</b>	<b>293</b>	<b>3.45</b>	<b>69.08</b>
	<b>Rata-rata per variabel</b>		<b>14</b>	<b>16.53</b>	<b>40</b>	<b>48.53</b>	<b>22</b>	<b>26.84</b>	<b>5</b>	<b>6.08</b>	<b>2</b>	<b>2.03</b>	<b>82</b>	<b>295</b>	<b>3.62</b>	<b>72.30</b>

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

No	INDIKATOR	Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Skor Total	Rerata	TCR
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1	Ketekunan	28	30	37.04	36	44.44	13	16.05	1	1.23	1	1.23	81	336	4.15	82.96
		29	22	27.16	46	56.79	13	16.05	0	-	0	-	81	333	4.11	82.22
		30	33	40.74	39	48.15	9	11.11	0	-	0	-	81	348	4.30	85.93
	<b>Jumlah</b>		<b>85</b>	<b>104.94</b>	<b>121</b>	<b>149.38</b>	<b>35</b>	<b>43.21</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>243</b>	<b>1017</b>	<b>12.56</b>	<b>251.11</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>28</b>	<b>34.98</b>	<b>40</b>	<b>49.79</b>	<b>12</b>	<b>14.40</b>	<b>0</b>	<b>0.41</b>	<b>0</b>	<b>0.41</b>	<b>81</b>	<b>339</b>	<b>4.19</b>	<b>83.70</b>
2	Kegairah kerja	31	30	37.04	39	48.15	10	12.35	2	2.47	0	-	81	340	4.20	83.95
		32	35	43.21	38	46.91	7	8.64	1	1.23	0	-	81	350	4.32	86.42
		33	26	32.10	48	59.26	4	4.94	3	3.70	0	-	81	340	4.20	83.95
		34	31	38.27	41	50.62	9	11.11	0	-	0	-	81	346	4.27	85.43
	<b>Jumlah</b>		<b>109</b>	<b>134.57</b>	<b>182</b>	<b>224.69</b>	<b>28</b>	<b>34.57</b>	<b>5</b>	<b>6.17</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>324</b>	<b>1367</b>	<b>16.88</b>	<b>337.53</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>27</b>	<b>33.64</b>	<b>46</b>	<b>56.17</b>	<b>7</b>	<b>8.64</b>	<b>1</b>	<b>1.54</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>81</b>	<b>342</b>	<b>4.22</b>	<b>84.38</b>	
3	Berkemauan Bekerja Keras	35	17	20.99	55	67.90	8	9.88	1	1.23	0	-	81	331	4.09	81.73
		36	24	29.63	42	51.85	13	16.05	2	2.47	0	-	81	331	4.09	81.73
		37	33	40.74	37	45.68	11	13.58	0	-	0	-	81	346	4.27	85.43
	<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>91.36</b>	<b>134</b>	<b>165.43</b>	<b>32</b>	<b>39.51</b>	<b>3</b>	<b>3.70</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>243</b>	<b>1008</b>	<b>12.44</b>	<b>248.89</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>25</b>	<b>30.45</b>	<b>45</b>	<b>55.14</b>	<b>11</b>	<b>13.17</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>81</b>	<b>336</b>	<b>4.15</b>	<b>82.96</b>	
4	Bekerja dengan atau tanpa pengawas	38	30	37.04	34	41.98	14	17.28	3	3.70	0	-	81	334	4.12	82.47
		39	27	33.33	42	51.85	10	12.35	1	1.23	1	1.23	81	336	4.15	82.96
		40	42	51.85	32	39.51	6	7.41	1	1.23	0	-	81	358	4.42	88.40
	<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>122.22</b>	<b>108</b>	<b>133.33</b>	<b>30</b>	<b>37.04</b>	<b>5</b>	<b>6.17</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>243</b>	<b>1028</b>	<b>12.69</b>	<b>253.83</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>33</b>	<b>40.74</b>	<b>36</b>	<b>44.44</b>	<b>10</b>	<b>12.35</b>	<b>2</b>	<b>2.06</b>	<b>0</b>	<b>0.41</b>	<b>81</b>	<b>343</b>	<b>4.23</b>	<b>84.61</b>	
5	Tanggung jawab	41	33	40.74	36	44.44	12	14.81	0	-	0	-	81	345	4.26	85.19
		42	35	43.21	37	45.68	8	9.88	1	1.23	0	-	81	349	4.31	86.17
	<b>Jumlah</b>		<b>68</b>	<b>83.95</b>	<b>73</b>	<b>90.12</b>	<b>20</b>	<b>24.69</b>	<b>1</b>	<b>1.23</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>162</b>	<b>694</b>	<b>8.57</b>	<b>171.36</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>34</b>	<b>41.98</b>	<b>37</b>	<b>45.06</b>	<b>10</b>	<b>12.35</b>	<b>1</b>	<b>0.62</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>81</b>	<b>347</b>	<b>4.28</b>	<b>85.68</b>	
	<b>Rata-rata per variabel</b>		<b>29</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>341</b>	<b>4</b>	<b>84</b>

TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X2)

No	INDIKATOR	Item	SL		SR		KD		JR		TP		N	Skor Total	Rerata	TCR
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%				
1	<i>Affective</i>	43	24	29.63	33	40.74	16	19.75	2	2.47	6	7.41	81	310	3.83	76.54
		44	20	24.69	31	38.27	23	28.40	5	6.17	2	2.47	81	305	3.77	75.31
		45	24	29.63	30	37.04	23	28.40	4	4.94	0	-	81	317	3.91	78.27
		46	44	54.32	17	20.99	19	23.46	1	1.23	0	-	81	347	4.28	85.68
		47	41	50.62	21	25.93	18	22.22	1	1.23	0	-	81	345	4.26	85.19
	<b>Jumlah</b>		<b>153</b>	<b>189</b>	<b>132</b>	<b>163</b>	<b>99</b>	<b>122</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>405</b>	<b>1624</b>	<b>20.05</b>	<b>400.99</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>31</b>	<b>37.78</b>	<b>26</b>	<b>32.59</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>3.21</b>	<b>2</b>	<b>1.98</b>	<b>81</b>	<b>325</b>	<b>4.01</b>	<b>80.20</b>
2	<i>Continuance</i>	48	10	12.35	19	23.46	33	40.74	12	14.81	7	8.64	81	256	3.16	63.21
		49	8	9.88	20	24.69	24	29.63	18	22.22	11	13.58	81	239	2.95	59.01
		50	9	11.11	19	23.46	27	33.33	18	22.22	8	9.88	81	246	3.04	60.74
	<b>Jumlah</b>		<b>27</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>104</b>	<b>48</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>243</b>	<b>741</b>	<b>9</b>	<b>183</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>9</b>	<b>11.11</b>	<b>19.33</b>	<b>23.87</b>	<b>28.00</b>	<b>34.57</b>	<b>16.00</b>	<b>19.75</b>	<b>8.67</b>	<b>10.70</b>	<b>81</b>	<b>247</b>	<b>3.05</b>	<b>60.99</b>
3	<i>Normative</i>	51	6	7.41	16	19.75	35	43.21	16	19.75	8	9.88	81	239	2.95	59.01
		52	10	12.35	16	19.75	30	37.04	14	17.28	11	13.58	81	243	3.00	60.00
		53	9	11.11	30	37.04	28	34.57	8	9.88	6	7.41	81	271	3.35	66.91
	<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>31</b>	<b>62</b>	<b>77</b>	<b>93</b>	<b>115</b>	<b>38</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>243</b>	<b>753</b>	<b>9</b>	<b>186</b>
	<b>Rata-rata</b>		<b>8</b>	<b>10.29</b>	<b>20.67</b>	<b>25.51</b>	<b>31.00</b>	<b>38.27</b>	<b>12.67</b>	<b>15.64</b>	<b>8.33</b>	<b>10.29</b>	<b>81</b>	<b>251</b>	<b>3.10</b>	<b>61.98</b>
	<b>Rata-rata per variabel</b>		<b>16</b>	<b>19.73</b>	<b>22</b>	<b>27.33</b>	<b>26</b>	<b>32.43</b>	<b>10</b>	<b>12.87</b>	<b>6</b>	<b>7.65</b>	<b>81</b>	<b>274</b>	<b>3.39</b>	<b>67.72</b>



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang Telp. 445089  
Fax. (0751) 447366, e-mail info@fe.unp.ac.id

Nomor : 621/UN35.1.7/PP/2015  
Lamp. : -  
Hal : Penelitian

03 Februari 2015

Kepada : Yth. Pimpinan PT. Pos Indonesia Persero  
Kantor Regional II Sumbar - Riau - Kepri Padang

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Skripsi, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : **Loren Oktaviani**  
BP/NIM : 2010/56467  
Program Studi : Manajemen  
Keahlian : Sumber Daya Manusia

bermaksud akan melakukan Penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin yang akan digunakan untuk penulisan proposal yang bersangkutan, yaitu :

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA PERSERO KANTOR REGIONAL II SUMBAR-RIAU-KEPRI PADANG**

Lama Penelitian : 3 Bulan

Sehubungan dengan itu mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberi izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan penelitian dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasama, kami sampaikan terima kasih.



a.n. Dekan  
Pembantu Dekan I, *[Signature]*

Dr. Zul Azhar, M.Si  
NIP. 19590805 198503 1 006

Strat Kuasa :

Nomor : 473/UN35.1.7/TU/2015  
Tanggal : 28 Januari 2015