

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR
WARNET MERAPI ONLINE GROUP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:

**Thomas Aquino Yoga Poerwandani
NIM. 10408141029**

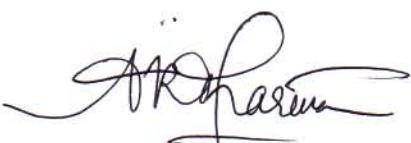
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR
WARNET MERAPI ONLINE GROUP
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disetujui,
Dosen Pembimbing

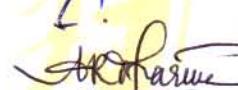


Arum Darmawati, M.M.
NIP. 19800405 200501 2 002

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta", yang disusun oleh Thomas Aquino Yoga Poerwandani, NIM: 10408141029, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Agustus 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Farlianto, MBA.	Ketua Penguji		28 Agustus 2017
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		28 Agustus 2017
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		28 Agustus 2017



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Thomas Aquino Yoga Poerwandani
NIM : 10408141029
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesain studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 9 Agustus 2017

Yang menyatakan,



Thomas Aquino Yoga Poerwandani

NIM: 10408141029

MOTTO

Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu, seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.

(Kolose 3:23)

Bersuka citalah dalam Pengharapan. Sabarlah dalam kesesakan dan bertekunlah dalam doa.

(Roma 11:2)

Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.

(Amsal 1: 7)

PERSEMBAHAN

Sebuah karya ku persembahkan dengan sepenuh hati untuk :

1. Tuhanku Yesus Kristus, atas berkat, Kasih dan Penyertaan-Nya aku dapat menyelesaikan karyaku ini.
2. Kedua orang tuaku “Ayah dan Ibu”, terima kasih atas doa, kasih sayang, semangat, nasehat dan pengorbanannya selama ini.
3. Adikku dan keluargaku, terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya selama ini.
4. Sahabat-sahabatku, terima kasih telah menjadi bagian hidupku selama berada di Perantauan ini. Semua cerita hidup ini, semua akan ku simpan selamanya. Semoga suatu saat nanti kita bersua kembali dengan kisah-kisah kesuksesan kita.
5. Ibu Arum Darmawati, M.M. sebagai Dosen Pembimbing terimakasih atas ilmu yang diberikan, semoga menjadi amal ibu di dunia dan akhirat.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR
WARNET MERAPI ONLINE GROUP
YOGYAKARTA**

Oleh:
Thomas Aquino Yoga Poerwandani
NIM. 10408141029

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Merapi Online Group yang berjumlah 126 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta ($\beta = 0,298$; $p=0,000$; $R^2 = 6,4\%$), (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta ($\beta = 0,250$; $p=0,000$; $R^2 = 4,9\%$); dan (3) motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta (variabel motivasi kerja $\beta = 0,264$; $p=0,000$; variabel komitmen organisasi $\beta = 0,211$; $p=0,001$; dan $R^2 = 9,9\%$).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE
PERFORMANCE AT WARNET MERAPI ONLINE GROUP
YOGYAKARTA**

By:

Thomas Aquino Yoga Poerwandani
NIM. 10408141029

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of work motivation on the performance of employees at the warnet Merapi Online Group Yogyakarta, (2) the influence of organizational commitment to employee performance on the operator of warnet Merapi Online Group Yogyakarta, and (3) the influence of work motivation and Organizational commitment to employee performance at warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

This research includes causal associative research with quantitative approach. The population of this study is all employees of Merapi Online Group which amounted to 126 people. Data were collected with questionnaires that have been tested for their validity and reliability. Data analysis technique used is multiple regression.

The result of the research shows that: (1) work motivation has positive effect on employee performance at warnet operator of Merapi Online Group Yogyakarta ($\beta = 0,298$; $p = 0,000$; $R^2 = 6,4\%$); (2) organizational commitment have positive effect to employee performance At the warnet operator Merapi Online Group Yogyakarta ($\beta = 0,250$; $p = 0,000$; $R^2 = 4,9\%$); and (3) work motivation and organizational commitment have a positive influence simultaneously on employee performance at warnet operator of Merapi Online Group Yogyakarta (variable of work motivation $\beta = 0,264$; $p = 0,000$; variable of organizational commitment $\beta = 0,211$; $p = 0,001$; and $R^2 = 9,9\%$).

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur selalu saya panjatkan pada Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai saya dan menjaga saya di kondisi apapun. Berkat dan Kasihnya telah membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta”, ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
4. Arum Darmawati, M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. Farlianto, MBA., selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesaiya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Thomas Aquino Yoga Poerwandani

NIM. 10408141029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Karyawan.....	16
2. Motivasi Kerja	20
3. Komitmen Organisasi	24
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Berpikir	29
D. Paradigma Penelitian.....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Populasi	41

E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Uji Instrumen	42
H. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Analisis Deskriptif	52
2. Uji Prasyarat Analisis	58
3. Pengujian Hipotesis	61
B. Pembahasan.....	64
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	72
A. Simpulan	72
B. Keterbatasan Penelitian.....	73
C. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

1. Target dan Realisasi Omset Merapi Online GroupTahun 2011-2015.....	4
2. Hasil Prasurvei Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian perusahaan agar permasalahan utama perusahaan dapat diselesaikan	6
3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan	8
4. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Komitmen Organisasi.....	11
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	42
6. Hasil Uji CFA	43
7. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	44
8. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	45
9. Hasil Uji Reliabilitas	46
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	53
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	55
14. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	56
15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	57
16. Hasil Uji Normalitas	58
17. Hasil Uji Linieritas	58
18. Hasil Uji Multikolinieritas	59
19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	61
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	63

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian 37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1.	Kuesioner Penelitian	79
2.	Data Validitas dan Reliabilitas	82
3.	Data Penelitian	85
4.	Data Karakteristik Responden.....	88
5.	Data Kategorisasi	91
6.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	94
7.	Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	95
8.	Hasil Uji Reliabilitas	96
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	97
10.	Perhitungan Diskriminan	98
11.	Hasil Uji Karakteristik Responden	99
12.	Hasil Uji Deskriptif	100
13.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	101
14.	Hasil Uji Kategorisasi	103
15.	Hasil Uji Normalitas	104
16.	Hasil Uji Linieritas	105
17.	Hasil Uji Multikolinieritas	106
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	107
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	108
20.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	110

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini persaingan didunia usaha semakin meningkat dari tahun ke tahun. Di Indonesia sendiri usaha-usaha kecil dan menengah terus mengalami kemajuan di berbagai sektor. Hal itu dapat dilihat dari munculnya berbagai jenis usaha baru yang menyediakan barang ataupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kita yang semakin maju. Sebelum suatu usaha mampu menghadapi ketatnya persaingan dengan usaha lain perlu diperhatikan suatu pondasi yang kuat dalam pengelolaan internal usaha tersebut. Salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengelolaannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki kelebihan dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia memberikan sumbangsih berupa akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan.

Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang positif bagi perusahaan. Potensi ini mampu membawa perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai. Tanpa ada sumber daya manusia, perusahaan tidak ada apa-apanya. Meskipun perusahaan memiliki bahan baku yang berlimpah, modal yang banyak, informasi yang lengkap maupun teknologi yang tercanggih, tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, semua itu menjadi tidak berguna.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan hasil output yaitu berupa barang ataupun jasa yang lebih berkualitas. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan suatu potensi yang positif bagi suatu usaha. Potensi ini mampu membawa usaha tersebut kepada tujuan yang ingin dicapai. Salah satu prinsip yang dijunjung tinggi oleh suatu perusahaan yang ingin berkembang dan maju adalah meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2012:9). Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012:230).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan pentingnya kinerja karyawan adalah Merapi Online Group (MOG). Merapi Online Group (MOG) merupakan Badan Usaha/Perusahaan Perseorangan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan internet. Layanan internet tersebutberupa warung internet (warnet) yang memiliki 7 cabang di Yogyakarta dan wifi dalam bentuk *voucher* sekaligus cafe yang dijual di Superhotspot cafe yang memiliki

2 tempat di Yogyakarta. Pada bagian warnet, hampir semua karyawan berusia muda. Merapi Online Group memiliki 126 karyawan yang disebut Operator warnet. Operator warnet ini dibagi ke 7 cabang warnet sehingga masing-masing warnet memiliki 18 Operator. Operator ini bekerja sehari 8 jam dengan sistem *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam. Pekerjaannya yaitu melayani para pengguna internet yang biasa disebut *user*, mengontrol *billing* internet, menerima pembayaran, melakukan pengecekan pada bilik yang digunakan, mengatur antrian *user*, melayani penggunaan *printer*, pembelian jajanan, pembelian pulsa, dan pemesanan cafe.

Strategi yang digunakan Merapi Online Group untuk meningkatkan kinerja dengan mengadakan pertemuan rutin setiap 4 bulan sekali, dimana pimpinan melakukan semacam seminar dan pemberian motivasi. Selain itu, diberikan juga gaji *part time* dan bonus apabila mencapai target omset harian. Ada juga penghargaan operator terbaik per bulannya dan akan diberikan bonus tambahan. Dengan adanya kegiatan rutin dari Merapi Online Group diharapkan supaya kinerja karyawan tetap tinggi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun pada kenyataannya, menurut Fauziah selaku Manager Kepegawaian Merapi Online Group mengatakan bahwa perusahaan Merapi Online Group dihadapkan pada permasalahan kinerja karyawan yang rendah. Hasil wawancara dengan Manager Kepegawaian Merapi Online Group mengatakan bahwa terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dari karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu,

seperti: keterlambatan laporan kondisi kerja dan laporan omset harian. Selain itu rendahnya kinerja karyawan terlihat dari karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, terlihat dari dari hal-hal seperti: tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, komunikasi antar karyawan dengan pimpinan yang terbatas, dan karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Rendahnya kinerja karyawan Merapi Online Group terlihat dari hasil omset selama lima tahun terakhir mengalami penurunan. Penurunan omset ini menunjukkan kuantitas kerja belum maksimal, karena target kerja yang telah ditetapkan belum berhasil dicapai oleh karyawan. Berikut penulis sajikan data mengenai target dan realisasi omset 5 tahun terakhir pada Merapi Online Group:

Tabel 1. Target dan Realisasi Omset Merapi Online Group Tahun 2011-2015

Tahun	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
2011	Rp310.000.000	Rp300.000.000	96,8%
2012	Rp320.000.000	Rp315.000.000	98,4%
2013	Rp330.000.000	Rp310.000.000	93,9%
2014	Rp340.000.000	Rp320.000.000	94,1%
2015	Rp350.000.000	Rp310.000.000	88,6%

(Sumber: Manager Kepegawaian Merapi Online Group)

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi omset Merapi Online Group sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Realisasi tahun 2011 sebesar Rp300.000.000 dari target Rp310.000.000 sampai tahun 2015 realisasi sebesar Rp310.000.000 dari target Rp350.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa selama 5 tahun Merapi Online Group tidak pernah mencapai omset yang telah ditetapkan, bahkan selalu mengalami penurunan setiap tahunnya.

Rendahnya kinerja karyawan juga terlihat dari pengetahuan karyawan yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Fauziah selaku Manager Kepegawaian Merapi Online Group terdapat beberapa karyawan belum lancar dalam mengoperasikan komputer, sehingga menghambat pekerjaannya, karena sistem warnet menggunakan komputer. Kondisi tersebut mengindikasikan terjadinya permasalahan pada kinerja karyawan. Ketidakmampuan dalam mengoperasikan aplikasi komputer membuat pekerjaan menjadi terganggu.

Hasil wawancara dengan Fauziah selaku Manager Kepegawaian Merapi Online Group juga mengatakan bahwa selama ini kualitas kerja karyawan masih rendah. Kualitas kerja karyawan belum sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. Rendahnya kualitas kerja terlihat dari adanya keluhan dari para pelanggan. Karyawan Merapi Online Group dalam melayani pelanggan dinilai kurang ramah, kurangnya sapaan, senyuman, dan keramahan terhadap pelanggan juga mengakibatkan pelanggan kecewa.

Selanjutnya peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang mengindikasikan rendahnya kinerja dalam perusahaan. Berikut data yang diambil dari 20 operator warnet:

Tabel 2. Hasil Prasurvei Faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian perusahaan agar permasalahan utama perusahaan dapat diselesaikan

No	Faktor-faktor	Frekuensi	Percentase
1.	Kepuasan kerja	1	5,0%
2.	Motivasi kerja	6	30,0%
3.	Komitmen organisasi	5	25,0%
4.	Lingkungan kerja	3	15,0%
5.	Kedisiplinan	1	5,0%
6.	Kepemimpinan	1	5,0%
7.	Komunikasi	2	10,0%
8.	Stress Kerja	1	5,0%
Total		20	100,0%

(Sumber: Data Primer dari Hasil Survei dari Merapi Online Group Tahun 2016)

Dari hasil pra survei tersebut dapat dilihat bahwa faktor tertinggi yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dengan persentase 30,0%. Faktor kedua tertinggi adalah komitmen organisasi dengan persentase 25,0%. Kedua faktor inilah yang menjadi fokus utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Hasil pra survei di atas sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014:141) yang mengatakan bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja. Mangunegara (2012:61) menjelaskan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Purba (2004:67), motivasi merupakan suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahan, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan agar mengarah pada sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (George and Jones, 2005: 175).

Berdasarkan hasil pra survei dengan 20 karyawan operator warnet diketahui bahwa menurunnya motivasi kerja, diindikasikan dengan beberapa hal yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Motivasi Kerja Karyawan

No	Indikasi Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan	F	Percentase
1	Perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan	5	25,0%
2	Tidak adanya usaha dalam bekerja	8	40,0%
3	Tidak adanya kegigihan dalam bekerja	7	35,0%
Total		20	100%

(Sumber: Hasil Survei Tahun 2017)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 5 orang (25,0%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan ditandai adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan, sebanyak 8 orang (40,0%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan ditandai tidak adanya usaha dalam bekerja. Sementara itu, sebanyak 7 orang (35,0%) mengatakan bahwa menurunnya motivasi kerja karyawan ditandai tidak adanya kegigihan dalam bekerja.

Perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan ditunjukkan dari masih banyak operator yang terlambat datang bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya rasa pertanggungjawaban para operator warnet atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Menurunnya motivasi kerja dapat dilihat dari indikator tingkat usaha. Karyawan dalam bekerja memiliki tingkat usaha yang rendah, ditunjukkan pada hal-hal: mudah menyerah, putus asa, dan sering mengeluh ketika menyajikan laporan harian, serta karyawan tidak mampu menyelesaikan masalah dan kendala yang dihadapi dalam bekerja. Pada saat hasil kerja dinilai tidak sesuai dengan keinginan atasan, karyawan belum memiliki inisiatif untuk memperbaiki diri. Teguran tersebut semakin membuat karyawan merasa tidak dihargai dan semakin menurunkan motivasi kerjanya.

Menurunnya motivasi kerja dapat dilihat dari indikator tingkat kegigihan. Selama ini tingkat kegigihan karyawan masih rendah yang ditunjukkan dari hal-hal: karyawan tidak serius dalam bekerja, karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien karena ketika bekerja karyawan tidak fokus dalam pekerjaan, karyawan sibuk dengan menonton film atau bermain *game* pada komputer kerja. Sebenarnya setiap karyawan harus memberikan laporan hasil kerja setiap hari yang terkait dengan pemasukan, keluhan dari para pelanggan, dan jumlah kunjungan. Namun beberapa karyawan mengabaikan tugas ini, mereka sering melaporkan hasil kerjanya setelah satu atau dua minggu. Laporan yang tertunda ini membuat atasan tidak dapat mengetahui perkembangan perusahaannya, sehingga jika ada keluhan dari para pengunjung tidak dapat langsung diperbaiki.

Selain motivasi kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan harus mampu membuat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Abrivianto (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota anggota

organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Perusahaan yang baik, mampu membuat komitmen organisasi berupa kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya tetap tinggi, sehingga para karyawannya akan selalu mendahulukan apa yang sudah dijanjikan terhadap perusahaan daripada demi kepentingan pribadi saja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, artinya karyawan akan menerima dengan baik hampir semua pekerjaan yang diberikan pada dirinya dan bahkan bisa saja memberikan ide-ide baru bagi perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik. Sebaliknya pada perusahaan yang karyawannya tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu saja memiliki dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sering terlambat dalam melakukan pekerjaan, kurangnya semangat kerja bahkan sering mangkir dalam pekerjaannya dan akhirnya menyebabkan tujuan dari perusahaan tersebut tidak tercapai.

Menurut Luthans (2006: 249) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil pra survei dengan 20 karyawan operator warnet diketahui bahwa rendahnya komitmen organisasi, diindikasikan dengan beberapa hal yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya Komitmen Organisasi

No	Indikasi Menurunnya Motivasi Kerja Karyawan	F	Persentase
1	Belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan	9	45,0%
2	Belum adanya keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi	7	35,0%
3	Belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi	4	20,0%
Total		20	100%

(Sumber: Hasil Survei Tahun 2017)

Hasil survei tersebut menunjukkan sebanyak 9 orang (45,0%) belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan, sebanyak 7 orang (35,0%) belum adanya keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Sementara itu, sebanyak 4 orang (20,0%) belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Fauziah selaku Manager Kepegawaian Merapi Online Group pada kenyataannya komitmen organisasi karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Beberapa karyawan yang memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah/keluar, jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi, karyawan belum sepenuhnya membutuhkan pekerjaan yang

dijalani di Merapi Online Group. Karyawan yang bekerja di Merapi Online Group rata-rata hanya untuk mengisi waktu luang pada saat menunggu tawaran pekerjaan yang lebih baik. Beberapa karyawan akan tetap bertahan atau tetap bekerja jika kesejahteraan/gajinya ditingkatkan/sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di Merapi Online Group. Karyawan juga belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan MOG, ditunjukkan dari tidak adanya usaha untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan ada karyawan yang tidak menjaga nama baik perusahaan MOG. Dari wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan menyebutkan mereka dan rekan-rekan kerjanya juga belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan belum merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, hal ini disebabkan pada saat pelatihan karyawan tidak memahami tujuan dan visi misi dari MOG. Hal ini ditunjukkan dari tindakan karyawan yang terlihat bekerja dengan sebaik-baiknya ketika ada pengawasan dari atasan, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan akan bekerja dengan sekehendak hatinya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya yakin dan percaya pada perusahaan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Merapi Online Group Yogyakarta di atas, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan karena tidak adanya persaingan dan kemenangan dalam bekerja, tidak adanya kerja sama dengan rekan kerja yang lain, dan tidak adanya kemajuan dalam bekerja.
3. Kurangnya pendekatan secara personal menyebabkan motivasi kerja mengalami penurunan.
4. Banyak karyawan yang sering datang terlambat dalam bekerja.
5. Belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan.
6. Karyawan belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan MOG.
7. Karyawan belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

C. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.
3. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

- 1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

- 2. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

- 3. Bagi Penulis**

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2005:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 4) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 5) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja yaitu hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russell (2002) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengukuran kinerja menggunakan indikator dari Bernardin dan Russell (2002) yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan kerjasama. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja dari Bernardin dan Russell (2002) karena pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan ekternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

d. Efek Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan kerja sama, prestasi kerja, dan produktifitas kerja. Kinerja karyawan juga dapat menumbuhkan dedikasi, loyalitas dan semangat untuk para karyawannya. Menurut Rivai (2004) kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi karyawan, pemberian imbalan yang serasi, mendorong pertanggungjawaban dari karyawan, dan dapat meningkatkan etos kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *moveare* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2001: 141). Motivasi kerja adalah tindakan

sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara tertentu (Grifin, 2003:38). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138). Menurut George and Jones (2005: 175) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Mangkunegara (2012: 61) juga menjelaskan pengertian motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitute*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan (*situation*). Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjannya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Indikator Motivasi Kerja

George and Jones (2005: 175) mengatakan indikator motivasi kerja meliputi:

- 1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

- 2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

- 3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain

serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Siagan (2003: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

d. Efek Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Robbins & Judge, 2007: 222). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, dan sanggup bekerja dengan baik. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2007: 222) apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan sehingga tercipta kegairahan kerja agar dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen organisasi

Menurut Luthans (2006: 249) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Komitmen karyawan menurut Robbins (2003: 140), yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasi tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Allen and Meyer (1990: 1-18) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Darlis (2002: 90).

b. Indikator Komitmen organisasi

Menurut Luthans (2006: 249), komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

c. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen organisasi

Luthans (2006: 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

d. Faktor-faktor Komitmen organisasi

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian,dll.
- 2) Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

e. Efek Komitmen organisasi

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Karyawan yang kurang memiliki komitmen dapat berdampak pada penurunan kinerja ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaanya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

1. Subakti (2013) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.
2. Susilowati (2012) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan jumlah pengaruh 51,9%.

3. Hasnita (2012) “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *Departemen Food And Beverage Service Cafe One Park Lane Jakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Sedangkan Koefisien Determinasi sebesar 0,856, artinya variabel-variabel bebas Motivasi mampu menjelaskan sebesar 85,6 persen variabilitas dari Y, sedangkan sisanya sebesar 14,6 persen dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

C. Kerangka Berpikir

1. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut. Motivasi karyawan melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2011) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk

memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Seorang karyawan yang memiliki perilaku yang baik yang ditunjukkan dengan menaati peraturan dan adanya rasa pertanggungjawaban para operator warnet atas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka, maka dapat menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan yang memiliki tingkat usaha yang tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan dengan tingkat usaha yang tinggi tidak mudah menyerah, tidak putus asa, dan tidak sering mengeluh ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja. Adanya tingkat usaha ini membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Tingkat kegigihan menunjukkan seberapa tangguh seorang karyawan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, dan

seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik. Tingkat kegigihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan lebih serius dalam bekerja, karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. Hal-hal inilah yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan Merapi Online Group Yogyakarta masih rendah. Para karyawan menunjukkan perilaku negatif saat bekerja, seperti: karyawan pernah melakukan bolos kerja, karyawan tidak mentaati peraturan kerja yang ditetapkan oleh Merapi Online Group, dan karyawan tidak menjalin relasi/hubungan baik dengan rekan kerja lainnya. Karyawan dalam bekerja memiliki tingkat usaha yang rendah. Karyawan mudah menyerah, putus asa, dan sering mengeluh ketika menyajikan laporan harian, serta karyawan tidak mampu menyelesaikan masalah dan kendala yang dihadapi dalam bekerja. Selama ini tingkat kegigihan karyawan masih rendah yang ditunjukkan dari dimana karyawan tidak serius dalam bekerja, karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien karena ketika bekerja karyawan tidak fokus dalam pekerjaan, karyawan sibuk dengan *game online*.

Hakim (2006) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membawa hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas

dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2. Komitmen organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan tanggapan afektif terhadap organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan komitmen organisasi dalam bentuk yang berbeda namun memiliki kesamaan arti. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Luthans (2006: 249) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Indikator keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan tidak memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah/keluar meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan dan tidak seberat bekerja di perusahaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan merasa bahwa sepenuhnya membutuhkan pekerjaan yang dijalani pada saat ini. Hal inilah yang menunjukkan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja, sehingga membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan dan mendorong kinerja semakin tinggi.

Indikator keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari adanya usaha untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan karyawan menjaga nama baik perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi dan memahami tujuan serta visi misi perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari tindakan karyawan yang terlihat bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga membuat karyawan sepenuhnya yakin dan percaya pada perusahaan, dan pada akhirnya menumbuhkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi karyawan Merapi Online Group pada kenyataannya masih rendah. Beberapa karyawan yang memiliki keinginan

atau perasaan untuk pindah/keluar, jika ada tawaran pekerjaan dengan penawaran gaji yang lebih tinggi. Karyawan juga belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan MOG, ditunjukkan dari tidak adanya usaha untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan ada karyawan yang tidak menjaga nama baik perusahaan MOG. Beberapa karyawan juga belum memiliki keyakinan akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan belum merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, hal ini disebabkan pada saat pelatihan karyawan tidak mengetahui tujuan dan visi misi dari MOG.

Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan didapatkan perusahaan jika karyawan dilibatkan dalam segala macam permasalahan yang menyangkut perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan perusahaan, maka tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Dengan demikian komitmen karyawan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Luthans (2006) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian

terakhir mendukung adanya pengaruh dari komitmen karyawan terhadap kinerja.

3. Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Maka peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun perusahaan.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan Merapi Online Group masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan dari karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, terlihat dari hal-hal seperti: tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, komunikasi antar

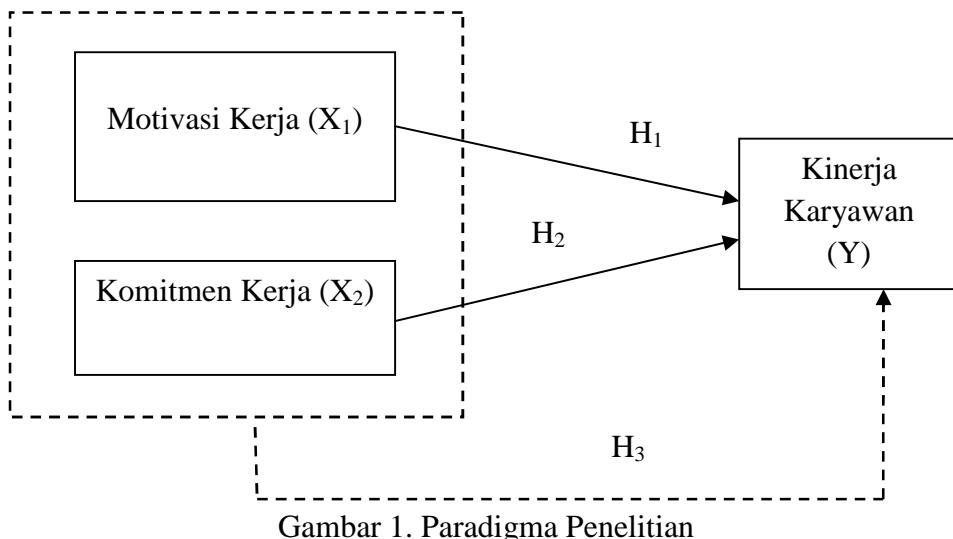
karyawan dengan pimpinan yang terbatas, dan karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan karyawan jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat diperlukan dalam menciptakan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik di perusahaan tentu saja akan menunjukkan kinerjanya dengan sekuat tenaga melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dikarenakan organisasi atau perusahaan juga memiliki komitmen kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suwandi dan Utomo, 2011).

Dengan demikian apabila karyawan memiliki tingkat kegigihan tinggi, arah perilaku positif bersama keinginan untuk tidak meninggalkan organisasi, maka karyawan akan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan pencapaian perusahaan, sehingga dapat dilihat dari hasil kinerja yang akan meningkat pula. Jadi apabila karyawan memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi secara bersamaan tentu saja berpengaruh positif pada perusahaan tersebut, yakni mendukung

kinerja karyawan pada perusahaan tersebut berupa hasil kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

H₃ : Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Merapi Online Group (MOG) Jalan Raya Seturan dan waktu pelaksanaan pada bulan April 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan adalah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Kinerja dalam penelitian ini diukur

dengan menggunakan indikator dari Bernardin dan Russell (2002) yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan kerjasama.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

c. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

d. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja, Karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Menurut George and Jones (2005: 175) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan

arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. George and Jones (2005: 175) mengatakan indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

b. Komitmen organisasi (X_2)

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk bertahan dalam organisasi, kesamaan nilai-nilai organisasi, kesamaan tujuan organisasi, dan keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan 3 indikator dari Luthans (2006: 249), sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

D. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Merapi Online Group yang berjumlah 126 orang. Dengan demikian jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 126 orang, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012: 45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|--------|
| 1. | SS | : Sangat setuju | skor 4 |
| 2. | S | : Setuju | skor 3 |
| 3. | TS | : Tidak setuju | skor 2 |
| 4. | STS | : Sangat tidak setuju | skor 1 |

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis

sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja	1,2,3	Bernardin dan Russell (2002) dalam Dharmawan, (2011)
	2. Kuantitas kerja	4,5	
	3. Pengetahuan	6,7	
	4. Kerjasama	8,9,10	
Motivasi Kerja	1. Arah perilaku	1,2,3	George and Jones (2005: 175) dalam Tania dan Sutanto (2013)
	2. Tingkat usaha	4,5,6	
	3. Tingkat kegigihan	7,8,9,10	
Komitmen organisasi	1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.	1,2	Luthans (2006: 249) dalam Tania dan Sutanto (2013)
	2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.	3,4	
	3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.	5	

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Kuesioner ini diujicobakan pada 126 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Motivasi Kerja	MK1	0,562		
		MK2	0,608		
		MK3	0,564		
		MK4	0,531		
		MK5	0,641		
		MK6	0,706		
		MK7	0,776		
		MK8	0,625		
		MK9	0,421		
		MK10	0,582		
2	Komitmen organisasi	KK1		0,771	
		KK2		0,724	
		KK3		0,742	
		KK4		0,799	
		KK5		0,665	
3	Kinerja Karyawan	KK1	0,726		
		KK2	0,433		
		KK3	0,753		
		KK4	0,735		
		KK5	0,681		
		KK6	0,634		
		KK7	0,632		
		KK8	0,792		
		KK9	0,564		
		KK10	0,712		

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu motivasi kerja 9 dan kinerja 2 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel motivasi kerja sebesar 0,602; variabel komitmen organisasi sebesar 0,740; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,666; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. *AVE value* ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	3,00	0,51	0,602	0,809		
Komitmen Organisasi	3,17	0,47	0,740	0,357**	0,808	
Kinerja Karyawan	2,91	0,33	0,666	0,597**	0,525**	0,865

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak,

dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada Tabel 6 yang mana nilai dari variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan kurang dari 0,85 sehingga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berbeda.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	0,602	0,602	0,128	0,357
Komitmen Organisasi	0,740	0,442	0,740	0,275
Kinerja Karyawan	0,666	0,714	0,628	0,666

Keterangan:

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Michael dalam Jogiyanto (2011: 38) mendefinisikan reliabilitas suatu pengukur sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan model *cronbach alpha* untuk menentukan apakah setiap instrumen reliabel atau tidak. Nunnaly dalam Jogiyanto (2011:55) mengusulkan nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*) diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi.

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,809	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0,808	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,865	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 13. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghazali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara

pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X \leq M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini,

menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan

lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10.

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi

berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R(IV)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

c : Konstanta

1-6 : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Komitmen organisasi

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis

ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/ pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (R^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Merapi Online Group yang berjumlah 126 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	98	77,8
Perempuan	28	22,2
Jumlah	126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 77,8% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Merapi Online Group berjenis kelamin laki-laki (77,8%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-25 tahun	53	42,1
26-30 tahun	48	38,1
>30 tahun	25	19,8
Jumlah	126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 42,1%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 38,1%, dan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 19,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Merapi Online Group berusia antara 20-25 tahun (42,1%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	110	87,3
Diploma	10	7,9
Sarjana	6	4,8
Jumlah	126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 87,3%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 7,9%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Merapi Online Group berpendidikan SMA (87,3%). Perusahaan memilih karyawan dengan tingkat pendidikan SMA.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, komitmen

organisasi, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 15,00; nilai maksimum sebesar 36,00; mean sebesar 27,0317; dan standar deviasi sebesar 4,55357. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 31,59	19	15,1
Sedang	22,48 ≤ X < 31,59	90	71,4
Rendah	X < 22,48	17	13,5
Jumlah		126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%, karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 71,4%, dan karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 13,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 71,4%.

2) Komitmen organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 20,00; mean sebesar 15,8492; dan standar deviasi sebesar 2,36328. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Komitmen organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 18,21	19	15,1
Sedang	13,49 < X < 18,21	82	65,1
Rendah	X < 13,49	25	19,8
Jumlah		126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%, karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 65,1%, dan karyawan yang merasakan komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 19,8%. Dapat disimpulkan

bahwa mayoritas karyawan merasakan komitmen organisasi dalam kategori sedang yaitu ada 65,1%.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 18,00; nilai maksimum sebesar 33,00; mean sebesar 26,1429; dan standar deviasi sebesar 2,95219. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	X ≥ 29,10	15	11,9
Sedang	23,19 < X ≤ 29,10	93	73,8
Rendah	X < 23,19	18	14,3
Jumlah		126	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 11,9%, kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 73,8%, dan kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 14,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 73,8%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,308	Normal
Komitmen organisasi	0,165	Normal
Kinerja Karyawan	0,136	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig}>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166).

Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,675	Linier
Komitmen organisasi	0,108	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada Tabel 16 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendekripsi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,872	1,146	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,872	1,146	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari Tabel 17 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,802	Non Heteroskedastisitas
Komitmen organisasi	0,163	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 18 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ()	Model 2 ()	Model 3 ()	Model 4 ()
Jenis Kelamin	0,285**	0,192**	0,196**	0,127**
Usia	0,384***	0,339***	0,353***	0,318***
Pendidikan	0,265**	0,214**	0,249**	0,207**
Motivasi Kerja		0,298***		0,264***
Komitmen organisasi			0,250***	0,211**
R ²	0,558***	0,623***	0,607***	0,657**
R ²	0,558	0,064	0,049	0,099

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p <0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan Tabel 19 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien beta () sebesar 0,298 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,064 atau 6,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi diperoleh koefisien beta () sebesar 0,250 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,049 atau 4,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berbunyi “Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta”. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,264 dan p=0,000; dan koefisien beta () pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,211 dan p=0,001; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,099 atau 9,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.	Terbukti

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta.

1. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, dibuktikan dari nilai koefisien beta () sebesar 0,298 dan p=0,000. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,064 atau 6,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Motivasi kerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta dalam kategori sedang (71,4%).

Penilaian motivasi kerja dengan jawaban terendah (348) terletak pada dimensi “tingkat usaha” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik. Karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta dengan tingkat usaha yang rendah, ditunjukkan pada hal-hal: mudah menyerah, putus asa, dan sering mengeluh ketika menyajikan laporan harian, serta karyawan tidak mampu menyelesaikan masalah dan kendala yang dihadapi dalam bekerja. Pada saat hasil kerja dinilai tidak sesuai dengan keinginan atasan, karyawan belum memiliki insiatif untuk memperbaiki diri.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003:38). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*). Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan. Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik (George and Jones, 2005: 175).

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subakti (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Komitmen organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, dibuktikan dari nilai koefisien beta () sebesar 0,250 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,049 atau 4,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Komitmen organisasi karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta dalam kategori sedang (65,1%). Hal ini terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Karyawan yang bekerja di Merapi Online Group rata-rata hanya untuk mengisi waktu luang pada saat menunggu tawaran pekerjaan yang lebih baik. Karyawan juga belum memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan MOG, ditunjukkan dari tidak adanya usaha untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan ada karyawan yang tidak menjaga nama baik perusahaan MOG. Karyawan belum merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, hal ini disebabkan pada saat pelatihan karyawan tidak memahami tujuan dan visi misi dari MOG. Hal ini ditunjukkan dari tindakan karyawan yang terlihat bekerja dengan sebaik-

baiknya ketika ada pengawasan dari atasan, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan akan bekerja dengan sekehendak hatinya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya yakin dan percaya pada perusahaan.

Penilaian komitmen organisasi dengan jawaban terendah (355) terletak pada dimensi “keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi” dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa karyawan berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan. Pada kenyataannya karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta belum memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dalam diri karyawan. Beberapa karyawan memiliki keinginan atau perasaan untuk pindah/keluar, jika ada tawaran pekerjaan yang lebih ringan. Karyawan juga akan keluar kerja jika mendapatkan pekerjaan yang tidak seberat di warnet Merapi Online Group Yogyakarta dengan penawaran gaji yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan belum sepenuhnya membutuhkan pekerjaan yang dijalani di Merapi Online Group. Karyawan yang bekerja di Merapi Online Group rata-rata hanya untuk mengisi waktu luang pada saat menunggu tawaran pekerjaan yang lebih baik. Beberapa karyawan akan tetap bertahan atau tetap bekerja jika kesejahteraan/gajinya ditingkatkan/sebanding dengan pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini juga menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di Merapi Online Group.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Luthans (2006: 249) komitmen sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Allen and Meyer (1990: 1-18) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan terhadap kelompok kerjanya.

Menurut Luthans (2006: 249) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi menurut Darlis (2002: 90). Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan

mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan didapatkan perusahaan jika karyawan dilibatkan dalam segala macam permasalahan yang menyangkut perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan perusahaan, maka tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta, dibuktikan dari koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,264 dan p=0,000; dan koefisien beta () pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,211 dan p=0,001. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,099 atau 9,9%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Menurut Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang

diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan kerja sama, prestasi kerja, dan produktifitas kerja. Kinerja karyawan juga dapat menumbuhkan dedikasi, loyalitas dan semangat untuk para karyawannya. Menurut Rivai (2004) kinerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan prestasi karyawan.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi sangat diperlukan dalam menciptakan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik di perusahaan tentu saja akan menunjukkan kinerjanya dengan sekuat tenaga melakukan pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dikarenakan organisasi atau perusahaan juga memiliki komitmen kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan berusaha bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Suwandi dan Utomo, 2011).

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kemudian dengan adanya

komitmen organisasi yang tinggi pula, karyawan merasa bertanggung jawab atas peraturan yang ada di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Dengan adanya motivasi di dalam diri karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja karyawan dapat meningkat, dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susilowati (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan dengan jumlah pengaruh 51,9%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta () sebesar 0,298; p=0,000; dan $R^2 = 0,064$ atau 6,4%.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien beta () sebesar 0,250; p=0,000; dan $R^2 = 0,049$ atau 4,9%.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada operator warnet Merapi Online Group Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,264 dan p=0,000; dan koefisien beta () pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,211 dan p=0,001. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,099 atau 9,9%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 9,9%. Dengan demikian

masih terdapat 90,1% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: sikap kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, dan pendidikan) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ($R^2 = 55,8\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi gaya motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Merapi Online Group Yogyakarta

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja dengan indikator tingkat usaha mendapat penilaian terendah (348), oleh karena itu karyawan Merapi Online Group Yogyakarta disarankan untuk meningkatkan usahanya dalam bekerja dengan cara memiliki inisiatif, seperti: melakukan pekerjaan yang tidak diatur dalam perusahaan tanpa disuruh dan melaksanakan ide untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, karyawan juga disarankan untuk memperbaiki

hasil kerja yang kurang baik, selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai, dan tidak mudah menyerah. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi pada indikator keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi mendapat penilaian terendah (355), oleh karena itu, karyawan Merapi Online Group Yogyakarta disarankan untuk menanamkan keinginan tetap bekerja dengan cara tetap bertahan bekerja di Merapi Online Group Yogyakarta demi mencapai tujuan organisasi.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: sikap kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* Merapi Online Group Yogyakarta seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & Meyer, I.P. (1990). The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 91, 1-18.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2003. *Human resource management: An experimental approach. (International edition)*.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Darlis, Edfan. 2002. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran”. *JRAI, Vol 5 No.1, hal 85-101*.
- Dharmawan, I. Made Yusa. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis: Program Pasca Sarjana Udayana Bali*.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- George, J. M. dan G.R Jones. 2005. *Essentials of managing organizational behavior* (4th ed.). United Kingdom : Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Gondokusumo, Steven dan Sutanto, Eddy Madiono. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 186–196 DOI: 10.9744/jmk.17.2.186–196 ISSN 1411-1438 print / ISSN 2338-8234 online.*
- Grifin, R.W. (2003). *Manajamen*. Jakarta. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnita, Febrina. (2012) “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Food And Beverage Service Cafe One Park Lane Jakarta”. *Jurnal Management*. Jurusan Hotel Management, Fakultas Ekonomi dan Komunikasi, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat.
- Jogiyanto (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012, *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred, (2006), *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Nurfitriani, Fenni. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan *Outsourcing* Koperasi Pegawai Telkom Citra Caraka Emas Tasikmalaya. *Jurnal Telkom University*. Universitas Telkom.

- Purba, M, 2007. Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Tinggi, Medan*.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.* PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi.* Edisi Indonesia. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Bali: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M. Dan D Braunstein. (1976). “A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*”.
- Subakti, Agung Gita. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Café X Bogor”. *Jurnal Binus Business Review Vol. 4 No. 2 November 2013:* 596-606.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, Ifa. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang. *Jurnal.* Semarang: UNDIP.
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife di Surabaya. *AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Thomas Aquino Yoga Poerwandani

NIM. 10408141029

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (✓).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2.Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Keterangan: 1. STS : Sangat Tidak Setuju

3. S : Setuju

2. TS : Tidak Setuju

4. SS : Sangat Setuju

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu				
3.	Pekerjaan yang saya lakukan akurat				
4.	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai				
5.	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan				
6.	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan				
7.	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan				
8.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja				
9.	Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim				
10.	Saya bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				

Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
3.	Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun.				
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai.				
6.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.				
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.				
8.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
9.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.				
10.	Saya bekerja dengan terampil.				

Komitmen organisasi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berniat akan meluangkan sisa karier di perusahaan				
2.	Saya tidak mempunyai keinginan untuk mencari kerja di tempat lain				
3.	Saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal				
4.	Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan				
5.	Saya merasa nyaman dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi					Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	3	2	4	2	2	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	1	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2
3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	1	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
5	4	4	3	2	4	3	1	2	1	2	3	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2
6	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
7	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
9	1	1	2	2	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	2	2	3	3	4	1	2	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
12	1	4	3	4	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1
13	4	4	3	2	4	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	4	4	1	1
15	2	1	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	2	4	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
17	2	4	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
18	4	4	3	4	4	2	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
19	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	4	2	2	1	1	4	1	4	3	4	1	1	4
20	4	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4
21	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	1	4	2	2	4	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2
23	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
24	4	4	3	2	4	3	1	3	1	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	3	1	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
26	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	1	4	2	4	4	1	1
27	4	4	3	1	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2
28	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
29	1	1	3	2	1	3	1	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31	2	1	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
32	1	2	3	3	2	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	2	2
33	1	2	3	3	1	2	1	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	1
35	1	4	3	2	2	3	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1
36	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2
38	2	2	3	2	1	2	2	3	4	2	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
40	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
41	4	4	3	3	4	1	1	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
42	4	4	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	4	1	3	1
43	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2
44	1	2	4	2	2	3	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2

NO	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi					Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	4	4	4	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3
46	4	3	3	2	4	2	1	3	4	2	4	4	4	4	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
47	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3
48	1	2	3	2	4	1	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
49	2	2	2	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3
50	4	4	3	4	4	2	1	3	1	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
51	2	4	1	4	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
52	2	1	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
53	2	4	3	1	2	2	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
54	4	2	3	3	4	1	1	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
55	1	4	3	2	4	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4
56	4	2	3	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3
57	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
58	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
59	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
60	1	2	3	3	1	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
61	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
62	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
63	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4
64	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	2
65	2	2	4	2	2	3	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4
66	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
67	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
68	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
69	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
70	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2
71	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2
73	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
74	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	1	2	1	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4
76	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4
77	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
78	2	2	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	1	1	4	2	1	1	2	1
79	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3
82	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3
83	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
85	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
87	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	4	4	3	3
88	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4
89	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
90	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3

NO	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi					Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
91	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4
92	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
93	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
94	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
95	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
96	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
98	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
99	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	1	4
100	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3
101	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	4	4	3	3	3
103	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
104	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	4	3	4	4	4	4	4	2	4
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4
106	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
107	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2
108	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4
110	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	4	1	2	3	4	4
111	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
112	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3
113	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3
114	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
115	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3
118	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
119	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	1	1	4	3	3	4
120	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
121	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
122	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
123	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
124	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
125	4	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
126	2	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4

DATA PENELITIAN

No	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi							Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
1	3	4	3	3	3	4	4	4	1	29	3	3	3	4	4	17	2	4	4	2	4	4	4	2	2	28	
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	1	2	2	2	2	3	10	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27
3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	2	3	2	2	2	11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	4	4	4	4	19	3	4	4	2	4	3	3	4	2	29	
5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	4	1	1	29	
6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	2	3	3	3	3	2	13	3	3	3	1	3	3	3	3	2	24
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25
8	2	2	2	3	3	3	4	4	3	26	1	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
9	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	3	3	3	2	29	
11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	3	2	2	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	25	
12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	2	13	2	2	2	3	2	2	2	2	19	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	1	33	
15	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	2	3	3	3	3	4	15	3	3	3	3	3	3	3	2	25	
16	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	2	3	3	4	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	4	4	4	1	31	
18	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	4	4	1	32	
19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	4	4	4	1	30	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	4	3	1	31	
21	3	3	3	3	2	3	3	3	4	27	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	4	3	3	4	2	28	
22	4	4	3	3	4	3	4	3	4	32	4	4	4	4	3	19	2	3	4	4	4	4	4	3	1	29	
23	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	3	3	2	25	
24	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	16	3	4	3	1	3	2	3	3	2	24	
25	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	2	4	3	3	3	2	26	
26	1	2	2	2	2	2	2	2	3	18	3	3	3	3	3	16	1	3	3	2	3	3	2	3	2	22	
27	1	2	1	2	1	2	2	1	3	15	4	3	3	3	3	16	1	2	2	3	2	2	2	2	2	18	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	4	3	3	4	2	26	
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	20	1	3	4	4	4	4	4	3	1	28	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	3	2	25	
31	2	2	1	2	2	2	2	2	3	18	2	3	3	3	3	15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	4	3	3	2	2	25	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	3	3	3	3	14	1	3	3	3	3	3	3	2	2	23	
34	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	2	4	4	4	4	18	1	4	3	3	3	3	3	2	2	24	
35	4	4	3	3	4	2	2	2	3	27	4	3	3	3	3	16	1	3	3	2	3	3	2	3	2	22	
36	3	3	3	2	2	3	3	2	3	24	3	2	2	2	3	12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	25	
37	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	2	4	4	4	4	18	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	4	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	4	3	3	2	26	
39	3	3	3	2	3	3	4	2	3	26	2	3	3	3	3	15	4	3	3	2	4	3	3	3	2	27	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2	3	4	4	4	17	2	4	4	4	4	4	4	4	1	31	
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	4	2	26	
42	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	4	3	2	27	
43	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	4	3	4	4	17	2	3	3	4	3	4	4	3	1	27	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	4	4	4	3	17	2	3	4	4	4	4	4	3	1	29	

No	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi							Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
45	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	4	2	2	2	3	13	3	2	3	3	3	3	3	4	2	26	
46	3	3	2	2	2	3	2	2	2	21	4	2	2	2	3	13	1	2	2	3	2	2	2	2	2	18	
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	2	2	2	2	3	11	2	2	3	3	2	3	3	4	2	24	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	2	3	3	4	4	16	2	4	4	4	4	4	4	4	1	31	
49	3	3	3	2	2	3	2	3	2	23	2	4	4	4	4	18	2	4	4	3	4	3	1	3	2	26	
50	2	1	2	2	2	2	2	2	3	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
51	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24	2	2	2	2	3	11	2	3	3	3	3	3	3	2	3	25	
52	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	16	2	4	2	3	3	3	1	3	2	23	
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	1	3	3	3	3	13	2	4	2	3	3	3	1	3	2	23	
54	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19	2	3	3	3	3	14	1	2	2	3	2	2	2	2	18		
55	4	4	3	2	3	3	4	3	4	30	4	4	4	3	4	19	2	4	4	4	4	4	4	1	1	28	
56	4	4	3	2	3	3	3	3	4	29	3	3	3	4	4	17	2	3	3	3	4	4	4	3	2	28	
57	4	4	4	3	3	3	2	2	3	28	3	4	4	4	3	18	2	4	4	3	4	3	1	3	2	26	
58	4	2	2	2	3	3	3	2	3	24	3	2	3	3	3	14	2	4	2	3	3	3	1	3	2	23	
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	2	2	3	12	3	3	3	3	3	3	3	2	26		
60	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23	4	3	3	3	2	15	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	
61	3	3	2	4	4	3	2	2	3	26	4	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	3	2	25		
62	3	2	2	3	3	2	3	3	3	24	4	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	2	4	3	1	25	
63	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	4	2	1	26	
64	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	2	4	3	4	4	17	4	3	4	3	3	3	4	3	2	29	
65	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	
66	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	3	4	4	1	30	
67	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	3	3	4	2	28	
68	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	4	3	1	3	2	27	
69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	14	3	3	3	4	3	3	4	2	2	27	
70	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	3	4	3	1	28	
71	3	3	2	3	2	3	3	2	24	3	4	4	4	4	19	2	3	4	4	4	4	4	4	3	1	29	
72	2	2	2	2	2	1	3	3	3	20	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	3	4	2	1	27
73	4	3	3	2	4	3	1	4	1	25	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	3	3	3	3	2	27	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	1	4	4	4	4	17	3	4	4	4	4	4	4	3	1	31	
75	3	3	2	1	1	2	2	2	3	19	2	3	3	3	2	13	1	3	3	3	3	3	3	4	2	24	
76	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	2	3	3	2	2	25	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	4	4	4	1	31	
78	3	3	3	3	2	3	3	2	4	26	2	4	3	4	4	17	3	3	4	3	3	3	4	2	2	27	
79	4	3	2	2	3	4	3	3	2	26	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	3	3	3	2	2	26	
80	4	4	3	3	3	2	2	4	3	28	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	4	3	3	4	2	27	
81	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29	4	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	
82	4	4	4	3	3	4	4	3	32	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	3	4	2	2	29		
83	3	3	2	3	3	3	4	4	3	28	3	4	3	3	3	16	2	4	3	3	2	4	3	4	2	28	
84	2	3	3	2	3	2	3	2	2	22	3	2	2	2	2	12	2	3	3	3	4	3	3	3	1	25	
85	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	2	4	4	4	4	18	2	4	4	4	4	4	4	3	2	31	

No	Motivasi Kerja										Komitmen organisasi							Kinerja Karyawan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
86	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	2	4	4	4	4	18	3	4	4	4	4	4	4	3	2	32	
87	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	3	12	2	3	3	3	4	3	3	3	2	26	
88	3	3	4	4	3	3	4	4	3	31	3	4	4	3	4	18	3	3	4	4	4	4	4	3	1	30	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	4	4	4	4	1	32	
90	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	4	4	3	1	30	
91	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	3	4	3	2	2	14	1	3	3	2	3	3	2	3	2	22	
92	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	3	3	3	4	3	16	1	3	3	2	3	3	2	3	2	22	
93	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	16	1	3	3	3	2	2	3	1	21		
94	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	2	3	3	3	3	2	13	2	3	4	1	4	2	1	3	3	23
95	3	3	2	2	2	4	3	2	3	24	1	3	3	3	3	13	1	3	3	1	4	3	4	2	2	23	
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	4	3	4	4	18	3	3	4	3	4	3	2	4	2	28	
97	2	2	2	2	2	2	2	2	3	19	4	3	3	3	4	17	2	3	3	1	4	3	3	3	2	24	
98	4	4	3	2	3	3	4	4	3	30	4	4	4	3	4	19	3	4	4	3	4	3	4	3	1	29	
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	4	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	
100	3	3	2	2	3	3	3	2	2	23	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	3	3	3	1	1	24	
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27	
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	4	4	16	3	4	4	3	4	3	1	3	2	27	
103	4	4	4	3	3	3	3	4	4	32	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	3	1	3	2	27	
104	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	
106	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	
107	4	4	3	3	3	3	2	3	3	28	1	3	3	3	3	13	3	4	4	3	4	3	1	3	2	27	
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
109	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	4	4	3	3	17	3	4	4	1	4	2	4	3	3	28	
110	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24	
111	3	3	3	2	3	3	2	2	3	24	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	3	3	3	1	28	
112	4	3	3	3	2	3	3	3	3	27	1	3	3	4	4	15	2	4	3	4	3	3	4	2	2	27	
113	3	2	2	4	2	3	3	4	3	26	2	4	4	4	4	17	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	
114	3	3	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	3	3	15	1	3	3	2	3	3	2	3	2	22	
115	2	2	3	2	2	3	2	2	2	20	3	2	2	2	2	12	1	3	3	3	3	2	2	3	1	21	
116	2	2	2	2	2	3	3	2	3	21	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	3	3	3	3	27	
117	3	3	3	3	3	3	4	3	4	29	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	
118	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	14	2	4	4	3	3	3	3	2	2	27	
119	4	2	4	4	4	2	4	2	3	29	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	3	2	2	25	
120	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	2	4	4	4	4	18	4	3	2	4	4	3	3	3	2	28	
121	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	3	3	3	4	3	16	1	3	3	3	3	3	3	3	2	24	
122	3	3	2	3	3	2	2	2	3	23	2	4	4	4	4	18	1	4	3	4	3	3	3	3	2	26	
123	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	3	3	3	2	28	
124	3	2	2	2	2	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	3	3	3	2	27	
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	4	2	2	26	

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
2	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
3	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
4	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
5	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
6	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
7	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
8	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
9	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
10	Perempuan	20-25 tahun	Diploma
11	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
12	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
13	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
14	Perempuan	>30 tahun	Sarjana
15	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
16	Perempuan	20-25 tahun	SMA
17	Perempuan	>30 tahun	Diploma
18	Perempuan	>30 tahun	Sarjana
19	Perempuan	>30 tahun	SMA
20	Perempuan	>30 tahun	Diploma
21	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
22	Perempuan	20-25 tahun	Diploma
23	Laki-laki	>30 tahun	SMA
24	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
25	Perempuan	26-30 tahun	SMA
26	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
27	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
28	Perempuan	26-30 tahun	SMA
29	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
30	Laki-laki	>30 tahun	SMA
31	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
32	Laki-laki	>30 tahun	SMA
33	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
34	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
35	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
36	Laki-laki	>30 tahun	SMA
37	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
38	Perempuan	26-30 tahun	SMA
39	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
40	Perempuan	>30 tahun	Diploma
41	Perempuan	26-30 tahun	SMA
42	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
43	Perempuan	26-30 tahun	SMA
44	Perempuan	20-25 tahun	Diploma

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan
45	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
46	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
47	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
48	Perempuan	20-25 tahun	Diploma
49	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
50	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
51	Laki-laki	>30 tahun	SMA
52	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
53	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
54	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
55	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
56	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
57	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
58	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
59	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
60	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
61	Laki-laki	>30 tahun	SMA
62	Laki-laki	>30 tahun	SMA
63	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
64	Perempuan	20-25 tahun	Diploma
65	Laki-laki	>30 tahun	SMA
66	Perempuan	>30 tahun	SMA
67	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
68	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
69	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
70	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
71	Perempuan	20-25 tahun	SMA
72	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
73	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
74	Perempuan	>30 tahun	Diploma
75	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
76	Laki-laki	>30 tahun	SMA
77	Perempuan	>30 tahun	Sarjana
78	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
79	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
80	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
81	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
82	Perempuan	>30 tahun	SMA
83	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
84	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
85	Perempuan	>30 tahun	Sarjana
86	Perempuan	>30 tahun	Sarjana

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan
87	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
88	Perempuan	>30 tahun	SMA
89	Perempuan	>30 tahun	Sarjana
90	Perempuan	>30 tahun	Diploma
91	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
92	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
93	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
94	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
95	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
96	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
97	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
98	Perempuan	>30 tahun	SMA
99	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
100	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
101	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
102	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
103	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
104	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
105	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
106	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
107	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
108	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
109	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
110	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
111	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
112	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
113	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
114	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
115	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
116	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
117	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
118	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
119	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
120	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
121	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
122	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
123	Laki-laki	20-25 tahun	SMA
124	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
125	Laki-laki	26-30 tahun	SMA
126	Laki-laki	26-30 tahun	SMA

DATA KATEGORISASI

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen organisasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	29	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
2	24	Sedang	10	Rendah	27	Sedang
3	26	Sedang	11	Rendah	25	Sedang
4	26	Sedang	19	Tinggi	29	Sedang
5	24	Sedang	19	Tinggi	29	Sedang
6	32	Tinggi	13	Rendah	24	Sedang
7	29	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
8	26	Sedang	13	Rendah	26	Sedang
9	30	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
10	26	Sedang	17	Sedang	29	Sedang
11	33	Tinggi	14	Sedang	25	Sedang
12	17	Rendah	13	Rendah	19	Rendah
13	36	Tinggi	15	Sedang	26	Sedang
14	35	Tinggi	20	Tinggi	33	Tinggi
15	26	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
16	31	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
17	34	Tinggi	20	Tinggi	31	Tinggi
18	30	Sedang	20	Tinggi	32	Tinggi
19	32	Tinggi	20	Tinggi	30	Tinggi
20	35	Tinggi	15	Sedang	31	Tinggi
21	27	Sedang	13	Rendah	28	Sedang
22	32	Tinggi	19	Tinggi	29	Sedang
23	24	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
24	30	Sedang	16	Sedang	24	Sedang
25	30	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
26	18	Rendah	16	Sedang	22	Rendah
27	15	Rendah	16	Sedang	18	Rendah
28	27	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
29	26	Sedang	20	Tinggi	28	Sedang
30	35	Tinggi	17	Sedang	25	Sedang
31	18	Rendah	15	Sedang	19	Rendah
32	19	Rendah	14	Sedang	25	Sedang
33	18	Rendah	14	Sedang	23	Rendah
34	30	Sedang	18	Sedang	24	Sedang
35	27	Sedang	16	Sedang	22	Rendah
36	24	Sedang	12	Rendah	25	Sedang
37	30	Sedang	18	Sedang	24	Sedang
38	28	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
39	26	Sedang	15	Sedang	27	Sedang
40	35	Tinggi	17	Sedang	31	Tinggi
41	30	Sedang	15	Sedang	26	Sedang
42	30	Sedang	14	Sedang	27	Sedang
43	29	Sedang	17	Sedang	27	Sedang
44	27	Sedang	17	Sedang	29	Sedang
45	25	Sedang	13	Rendah	26	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen organisasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
46	21	Rendah	13	Rendah	18	Rendah
47	26	Sedang	11	Rendah	24	Sedang
48	35	Tinggi	16	Sedang	31	Tinggi
49	23	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
50	18	Rendah	16	Sedang	26	Sedang
51	24	Sedang	11	Rendah	25	Sedang
52	30	Sedang	16	Sedang	23	Rendah
53	25	Sedang	13	Rendah	23	Rendah
54	19	Rendah	14	Sedang	18	Rendah
55	30	Sedang	19	Tinggi	28	Sedang
56	29	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
57	28	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
58	24	Sedang	14	Sedang	23	Rendah
59	28	Sedang	12	Rendah	26	Sedang
60	23	Sedang	15	Sedang	24	Sedang
61	26	Sedang	13	Rendah	25	Sedang
62	24	Sedang	13	Rendah	25	Sedang
63	24	Sedang	16	Sedang	26	Sedang
64	33	Tinggi	17	Sedang	29	Sedang
65	30	Sedang	16	Sedang	25	Sedang
66	31	Sedang	20	Tinggi	30	Tinggi
67	29	Sedang	16	Sedang	28	Sedang
68	25	Sedang	19	Tinggi	27	Sedang
69	28	Sedang	14	Sedang	27	Sedang
70	33	Tinggi	19	Tinggi	28	Sedang
71	24	Sedang	19	Tinggi	29	Sedang
72	20	Rendah	19	Tinggi	27	Sedang
73	25	Sedang	17	Sedang	27	Sedang
74	36	Tinggi	17	Sedang	31	Tinggi
75	19	Rendah	13	Rendah	24	Sedang
76	31	Sedang	15	Sedang	25	Sedang
77	36	Tinggi	19	Tinggi	31	Tinggi
78	26	Sedang	17	Sedang	27	Sedang
79	26	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
80	28	Sedang	15	Sedang	27	Sedang
81	29	Sedang	13	Rendah	24	Sedang
82	32	Tinggi	19	Tinggi	29	Sedang
83	28	Sedang	16	Sedang	28	Sedang
84	22	Rendah	12	Rendah	25	Sedang
85	30	Sedang	18	Sedang	31	Tinggi
86	32	Tinggi	18	Sedang	32	Tinggi
87	21	Rendah	12	Rendah	26	Sedang
88	31	Sedang	18	Sedang	30	Tinggi
89	36	Tinggi	18	Sedang	32	Tinggi
90	25	Sedang	18	Sedang	30	Tinggi
91	29	Sedang	14	Sedang	22	Rendah
92	25	Sedang	16	Sedang	22	Rendah

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen organisasi	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
93	29	Sedang	16	Sedang	21	Rendah
94	30	Sedang	13	Rendah	23	Rendah
95	24	Sedang	13	Rendah	23	Rendah
96	28	Sedang	18	Sedang	28	Sedang
97	19	Rendah	17	Sedang	24	Sedang
98	30	Sedang	19	Tinggi	29	Sedang
99	27	Sedang	18	Sedang	25	Sedang
100	23	Sedang	14	Sedang	24	Sedang
101	27	Sedang	17	Sedang	27	Sedang
102	27	Sedang	16	Sedang	27	Sedang
103	32	Tinggi	17	Sedang	27	Sedang
104	30	Sedang	17	Sedang	25	Sedang
105	27	Sedang	15	Sedang	26	Sedang
106	26	Sedang	13	Rendah	25	Sedang
107	28	Sedang	13	Rendah	27	Sedang
108	27	Sedang	13	Rendah	27	Sedang
109	26	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
110	17	Rendah	15	Sedang	24	Sedang
111	24	Sedang	17	Sedang	28	Sedang
112	27	Sedang	15	Sedang	27	Sedang
113	26	Sedang	17	Sedang	26	Sedang
114	24	Sedang	15	Sedang	22	Rendah
115	20	Rendah	12	Rendah	21	Rendah
116	21	Rendah	14	Sedang	27	Sedang
117	29	Sedang	15	Sedang	24	Sedang
118	28	Sedang	14	Sedang	27	Sedang
119	29	Sedang	14	Sedang	25	Sedang
120	30	Sedang	18	Sedang	28	Sedang
121	24	Sedang	16	Sedang	24	Sedang
122	23	Sedang	18	Sedang	26	Sedang
123	28	Sedang	16	Sedang	28	Sedang
124	24	Sedang	15	Sedang	27	Sedang
125	27	Sedang	19	Tinggi	26	Sedang
126	27	Sedang	20	Tinggi	26	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,727
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1368,696
	df	300
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1		,562	
MK2		,608	
MK3		,564	
MK4		,531	
MK5		,641	
MK6		,706	
MK7		,776	
MK8		,625	
MK9		,421	
MK10		,582	
KO1			,771
KO2			,724
KO3			,742
KO4			,799
KO5			,665
KK1	,726		
KK2	,433		
KK3	,753		
KK4	,735		
KK5	,681		
KK6	,634		
KK7	,632		
KK8	,792		
KK9	,564		
KK10	,712		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,750
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	1239,291 253 ,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
MK1		,598	
MK2		,650	
MK3		,590	
MK4		,563	
MK5		,627	
MK6		,693	
MK7		,763	
MK8		,616	
MK10		,540	
KO1			,771
KO2			,718
KO3			,746
KO4			,800
KO5			,670
KK1	,745		
KK3	,784		
KK4	,750		
KK5	,672		
KK6	,616		
KK7	,615		
KK8	,810		
KK9	,531		
KK10	,721		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	126	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	126	100,0

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

1. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	10

2. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	9

3. KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	5

4. KINERJA KARYAWAN TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	10

5. KINERJA KARYAWAN TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations

		Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Motivasi_Kerja	Komitmen_Organisasi	Kinerja_Karyawan
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	1	,385**	,668**	,485**	,448**	,610**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	126	126	126	126	126	126
Usia	Pearson Correlation	,385**	1	,363**	,334**	,285**	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000
	N	126	126	126	126	126	126
Pendidikan	Pearson Correlation	,668**	,363**	1	,434**	,347**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	126	126	126	126	126	126
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,485**	,334**	,434**	1	,357**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	126	126	126	126	126	126
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,448**	,285**	,347**	,357**	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000
	N	126	126	126	126	126	126
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,610**	,590**	,595**	,597**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	126	126	126	126	126	126

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,809
Reliabel (X2)	0,808
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,654
SQRT	0,808
r hitung X1 dengan X2	0,357
a =	0,442

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,809
Reliabel (Y)	0,865
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,700
SQRT	0,837
r hitung X1 dengan Y	0,597
b =	0,714

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,808
Reliabel (Y)	0,865
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,699
SQRT	0,836
r hitung X2 dengan Y	0,525
c =	0,628

1. Divergen

Variabel	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	0,602	0,602	0,128	0,357
Komitmen organisasi	0,740	0,442	0,740	0,275
Kinerja Karyawan	0,666	0,714	0,628	0,666

2. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi_Kerja	3,00	0,51	0,602	0,809		
Komitmen organisasi	3,17	0,47	0,740	0,357**	0,808	
Kinerja_Karyawan	2,91	0,33	0,666	0,597**	0,525**	0,865

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	98	77,8	77,8	77,8
	Perempuan	28	22,2	22,2	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	53	42,1	42,1	42,1
	26-30 tahun	48	38,1	38,1	80,2
	>30 tahun	25	19,8	19,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	110	87,3	87,3	87,3
	Diploma	10	7,9	7,9	95,2
	Sarjana	6	4,8	4,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	126	15,00	36,00	27,0317	4,55357
Komitmen_Organisasi	126	10,00	20,00	15,8492	2,36328
Kinerja_Karyawan	126	18,00	33,00	26,1429	2,95219
Valid N (listwise)	126				

Descriptives (SKALA 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	126	1,67	4,00	3,0037	,50561
Komitmen_Organisasi	126	2,00	4,00	3,1698	,47266
Kinerja_Karyawan	126	2,00	3,67	2,9051	,32730
Valid N (listwise)	126				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja		
M	=	27,03
Sd	=	4,55
Tinggi	: X	M + SD
Sedang	: M – SD	X < M + SD
Rendah	: X <	M – SD
Kategori		Skor
Tinggi	:	X 31,59
Sedang	:	22,48 X < 31,59
Rendah	:	X < 22,48

Komitmen organisasi		
M	=	15,85
Sd	=	2,36
Tinggi	: X	M + SD
Sedang	: M – SD	X < M + SD
Rendah	: X <	M – SD
Kategori		Skor
Tinggi	:	X 18,21
Sedang	:	13,49 X < 18,21
Rendah	:	X < 13,49

Kinerja_Karyawan			
M		=	26,14
Sd		=	2,95
Tinggi	: X	M + SD	
Sedang	: M – SD	X < M + SD	
Rendah	: X < M – SD		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	X	29,10
Sedang	:	23,19	X < 29,10
Rendah	:	X < 23,19	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	15,1	15,1	15,1
	Sedang	90	71,4	71,4	86,5
	Rendah	17	13,5	13,5	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	15,1	15,1	15,1
	Sedang	82	65,1	65,1	80,2
	Rendah	25	19,8	19,8	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	11,9	11,9	11,9
	Sedang	93	73,8	73,8	85,7
	Rendah	18	14,3	14,3	100,0
	Total	126	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Komitmen_Organisasi	Kinerja_Karyawan
N		126	126	126
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27,0317	15,8492	26,1429
	Std. Deviation	4,55357	2,36328	2,95219
Most Extreme Differences	Absolute	,086	,100	,103
	Positive	,075	,085	,092
	Negative	-,086	-,100	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,967	1,117	1,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,308	,165	,136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	479,401	20	23,970	4,126	,000
		Linearity	388,472	1	388,472	66,865	,000
		Deviation from Linearity	90,929	19	4,786	,824	,675
	Within Groups		610,028	105	5,810		
	Total		1089,429	125			

Kinerja_Karyawan * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	390,545	10	39,055	6,426	,000
		Linearity	300,089	1	300,089	49,379	,000
		Deviation from Linearity	90,456	9	10,051	1,654	,108
	Within Groups		698,884	115	6,077		
	Total		1089,429	125			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja ^a	.	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	,684 ^a	,468	,459	2,17111

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,641	2	254,821	54,059	,000 ^a
	Residual	579,787	123	4,714		
	Total	1089,429	125			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,844	1,508		7,189	,000		
	Motivasi_Kerja	,304	,046	,470	6,668	,000	,872	1,146
	Komitmen_Organisasi	,446	,088	,357	5,070	,000	,872	1,146

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,144 ^a	,021	,005	1,25115

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,093	2	2,047	1,307	,274 ^a
	Residual	192,542	123	1,565		
	Total	196,636	125			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,049	,869		3,508	,001		
	Motivasi_Kerja	-,007	,026	-,024	-,251	,802	,872	1,146
	Komitmen_Organisasi	-,071	,051	-,134	-1,402	,163	,872	1,146

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi ^a	.	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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,747 ^a	,558	,548	1,98562	,558	51,438	3	122	,000
2	,789 ^b	,623	,610	1,84298	,064	20,616	1	121	,000
3	,810 ^c	,657	,643	1,76506	,034	11,919	1	120	,001

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,419	3	202,806	51,438	,000 ^a
	Residual	481,010	122	3,943		
	Total	1089,429	125			
2	Regression	678,443	4	169,611	49,936	,000 ^b
	Residual	410,985	121	3,397		
	Total	1089,429	125			
3	Regression	715,576	5	143,115	45,937	,000 ^c
	Residual	373,853	120	3,115		
	Total	1089,429	125			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,958	1,210	13,193	,000
	Jenis_Kelamin	2,019	,584		,001
	Usia	1,496	,257		,000
	Pendidikan	1,593	,492		,002
2	(Constant)	12,822	1,318	9,727	,000
	Jenis_Kelamin	1,361	,561		,017
	Usia	1,320	,242		,000
	Pendidikan	1,288	,461		,006
	Motivasi_Kerja	,193	,043		,000
3	(Constant)	10,082	1,491	6,761	,000
	Jenis_Kelamin	,899	,554		,107
	Usia	1,237	,233		,000
	Pendidikan	1,244	,442		,006
	Motivasi_Kerja	,171	,041		,000
	Komitmen_Organisasi	,264	,076		,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,747 ^a	,558	,548	1,98562	,558	51,438	3	122	,000
2	,779 ^b	,607	,594	1,88007	,049	15,084	1	121	,000
3	,810 ^c	,657	,643	1,76506	,049	17,282	1	120	,000

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608,419	3	202,806	51,438	,000 ^a
	Residual	481,010	122	3,943		
	Total	1089,429	125			
2	Regression	661,735	4	165,434	46,803	,000 ^b
	Residual	427,694	121	3,535		
	Total	1089,429	125			
3	Regression	715,576	5	143,115	45,937	,000 ^c
	Residual	373,853	120	3,115		
	Total	1089,429	125			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	15,958	1,210		,000
	Jenis_Kelamin	2,019	,584	,285	,001
	Usia	1,496	,257	,384	,000
	Pendidikan	1,593	,492	,265	,002
2	(Constant)	12,295	1,484		,000
	Jenis_Kelamin	1,385	,577	,196	,018
	Usia	1,375	,245	,353	,000
	Pendidikan	1,499	,466	,249	,002
	Komitmen_Organisasi	,312	,080	,250	,000
3	(Constant)	10,082	1,491		,000
	Jenis_Kelamin	,899	,554	,127	,107
	Usia	1,237	,233	,318	,000
	Pendidikan	1,244	,442	,207	,006
	Komitmen_Organisasi	,264	,076	,211	,001
	Motivasi_Kerja	,171	,041	,264	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan