

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT.ISS INDONESIA KOTA MEDAN**

Oleh :

Sofiyon Matondang<sup>1</sup>

Susan Rumanti Sitohang<sup>2</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Darma Agung<sup>1,2</sup>

Email : [sofiyanmatondang@gmail.com](mailto:sofiyanmatondang@gmail.com)

**ABSTRAK**

PT. ISS Indonesia Medan merupakan Perusahaan ini memiliki prestasi yang cukup baik terbukti dengan adanya peningkatan jumlah konsumen setiap tahun. Prestasi perusahaan tercipta dari prestasi kerja setiap karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah meningkatnya motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi karyawan dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan adanya kesediaan memikul tanggung jawab, berani mengambil resiko, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuan, ingin kepuasan dari yang telah dikerjakan, jarang terlambat. supaya demonstrasi yang pernah terjadi tidak terulang lagi. Disamping motivasi, komitmen juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam peningkatan prestasi kerja melalui pembentukan pengetahuan terampilan, sikap, fasilitas, iklim kerja pada diri karyawan sebab zero accident yang direncanakan akan digalakkan pada tahun 2017 belum bisa terealisasi. Mengacu dari kenyataan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. ISS Indonesia Medan, Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Medan yang bertempat di Jl.Jawa Center Poin Medan penentuan sampel dengan purposive sampling. Jumlah sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi  $Y = 25,358 + 0,362X_1 + 0,281X_2$ . Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F diperoleh hitung = 15,296 dengan nilai signifikansi =  $0,000 < 0,05$  yang berarti secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji parsial diperoleh hitung sebesar 3,078 dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND EMPLOYEE EMPLOYEES COMMITMENT TO  
EMPLOYEE 'EMPLOYEES IN PT. ISS INDONESIA MEDAN CITY.***

**ABSTRACT**

*PT. ISS Indonesia Medan is a company that has a good achievement proven by the increasing number of consumers every year. Company achievement is created from the work performance of each employee. One of the factors that influence the improvement of work performance is the increase of motivation. Companies need to pay attention to employee motivation in working through the fulfillment of the needs of employees will be the willingness to assume responsibility, dare to take risks, willing to seek information to measure the chaos, want satisfaction from what has been done, rarely too late so that the demonstrations that never*

*happened do not happen again. In addition to motivation, commitment is also a factor that needs to be considered in improving job performance through the formation of skills knowledge, attitude, facilities, work climate on the employees because zero accident is planned to be promoted in 2017 can not be realized. Referring to the fact, the researcher is interested in doing research about Influence of Motivation and Commitment to Employee Achievement of PT. ISS Indonesia Medan. The purpose of this research is to know whether the motivation and organizational commitment have positive and significant influence simultaneously or partially on the work performance of PT. ISS Indonesia Medan. Population in this research is all employees of PT. ISS Indonesia Medan which located in Jl.Jawa Center Point Medan determination of sample by purposive sampling. The number of samples using slovin formula and obtained a sample of 70 respondents. The variables in this study consist of organizational motivation and commitment as independent variable and work performance as dependent variable. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Data analysis using multiple regression analysis. Based on multiple regression analysis obtained regression equation  $Y = 25,358 + 0,362X_1 + 0,281X_2$ . Test the significance of regression equation with F test is calculated = 15,296 with significance value = 0,000 < 0,05 which means there is simultaneously positive and significant influence between motivation and organizational commitment to employee performance. Partial test results obtained arithmetic amounted to 3.078 with a significance value of 0.003 < 0.05, this means there is a positive and significant influence between the motivation of employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment, Job Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha semakin dinamis. persaingan antara perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk *survive* menjadi kecil, kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antara perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, faktor yang terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena itu merupakan aset utama, karena itu, perusahaan harus memperlakukan secara kebijakan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia, kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya

manusianya dapat berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh prestasi kinerja karyawan .

Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap perusahaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Besar kecilnya prestasi yang ditampilkan oleh seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi kemampuan, komitmen, pimpinan dan lain sebagainya. Komitmen dalam hal ini adalah komitmen perusahaan.

Berdasar faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dua konsep yang hendak diteliti pada penelitian ini adalah motivasi dan komitmen perusahaan.

Motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih prestasi kerja yang diharapkan sehingga mendapatkan apa yang ingin dicapai. Oleh karena itu motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen perusahaan adalah variabel sikap yang ditandai dengan keterikatan psikologis dalam waktu jangka panjang. Komitmen perusahaan sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan keterlibatannya dalam perusahaan tertentu, Karyawan yang memiliki komitmen perusahaan ada keinginan untuk mencurahkan prestasi kerjanya demi perusahaan. Komitmen perusahaan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Komitmen perusahaan berpengaruh signifikan ( $p=0,003$ ) terhadap performansi kerja. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Makin besar komitmen terhadap perusahaan maka makin meningkat kinerjanya, komitmen karyawan terhadap perusahaan juga mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang memiliki komitmen

rendah. Realitasnya terdapat pada motivasi karyawan pada PT.ISS Kota Medan (studi kasus PT. ISS Indonesia Kota Medan) karyawan termasuk dalam kategori baik.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memotivasi dan komitmen karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT.ISS Indonesia Medan agar hubungan perusahaan dengan karyawan tetap berjalan;

1. Dengarkan dan hargai ide-ide baru karyawan
2. Pelihara hubungan sosial yang baik
3. Bantu merencanakan karier karyawan
4. Jelaskan peran karyawan terhadap perusahaan
5. Apresiasi peningkatan kinerja sekecil apa pun
6. Lakukan kontrol dengan sering muncul saat karyawan bekerja
7. Bangun kepercayaan antara karyawan

Harapan dari penelitian ini agar dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dan dimungkinkan untuk mengaplikasikannya sehingga motivasi dan komitmen organisasi serta prestasi kerjanya meningkat. Pada akhirnya PT.ISS Indonesia kota Medan sendiri akan mencapai peningkatan prestasi perusahaan. Begitu pula dengan perusahaan lainnya. Bagi peneliti nantinya dapat

menerapkan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan tersebut

Permasalahan yang seperti di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan memilih judul; ” *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada (PT, ISS Indonesia Kota Medan)*

## URAIAN TOERITIS

### Pengertian Motivasi

Permasalahan yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dalamsuatu perusahaan bertumpu pada masalah motivasi karena motivasi merupakan faktor penggerak dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Beberapa pengertian motivasi dari para ahli antara lain:

1. Hasibuan (2010:216), “motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Hasibuan (2011:219) “motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

2. Malthis (2012:373), “motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.
3. Luthans (2008:161) yang dikutip oleh Sri Suranta (2013:74), “motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya”.
4. Reksohadoprojo dan Handoko (2011:256) yang dikutip oleh Sri Suranta (2013:74), “motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

### 2.1.1. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang ada dari para ahli antara lain:

1. Teori Hierarki, Kebutuhan dari Maslow Manusia tidak pernah puas kecuali secara relatif atau selangkah-selangkah, dan keinginan menempatkan dirinya dalam semacam hierarki di mana keinginan baru tak akan muncul sebelum yang terdahulu

terpenuhi (Maslow, 1993:31). Jadi orang cenderung berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi”.

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*) Kebutuhan yang biasanya dijadikan titik tolak teori motivasi adalah apa yang disebut dorongan fisiologis

(Maslow, 1993:43). Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik. Misalnya makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisiologis lainnya seperti bebas akan rasa sakit.

b. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*) Maslow (1993:47) menyatakan bahwa apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi maka akan muncul seperangkat kebutuhan baru, yang kurang lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan akan keselamatan, kemantapan, kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, batas-batas, kekuatan pada diri pelindung dan sebagainya. Selain itu juga kebutuhan dari segala macam ancaman, bebas dari segala macam tuduhan, kebutuhan akan keamanan jiwa maupun harta, menabung, tunjangan pensiun, asuransi.

c. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*) Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan

dan lingkungannya. Misalnya dalam kebutuhan berkelompok, mencintai dandicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*esteem needs*) Maslow (1993:55) mengatakan bahwa semua orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian yang patologis) mempunyai kebutuhan dan keinginan akan penilaian mantap, berdasar dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri, atau harga diri dan penghargaan dari orang lain.

e. Keinginan akan kekuatan, prestasi, kecukupan, keunggulan dan kemampuan, kepercayaan pada diri sendiri dalam menghadapi dunia serta kemerdekaan dan kebebasan. Kita memiliki apa yang disebut hasrat akan nama baik atau gengsi, prestise ( yang dirumuskan sebagai penghormatan dan penghargaan dari orang lain ), status, ketenaran dan kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, arti yang penting, martabat atau apresiasi. Kebutuhan ingin dihargai dapat direalisasikan dengan diberi penghargaan, hadiah, ijazah.

f. Kebutuhan untuk actualization mempertinggi kapasitas kerja self. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Misalnya kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan

- kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dengan menulis artikel, buku.
2. Teori Prestasi dari Mc Clelland  
Setiap orang akan mempunyai tiga macam kebutuhan, adalah:
    - a. Kebutuhan akan berprestasi (need for achievements) adalah dorongan dari dalam diri untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dengan mengoptimalkan kreativitas, kemampuan serta energi dalam upaya mencapai tujuan yaitu mencapai prestasi kerja yang optimal.
    - b. Kebutuhan akan persatuan atau afiliasi ( need for affiliation ) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atau dorongan untuk memiliki sahabat sebanyak- banyaknya.
    - c. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power) adalah dorongan untuk memengaruhi orang lain agar tunduk kepada kehendaknya.
  3. Teori Harapan dari Victor  
  
Seseorang akan bekerja dengan baik apabila akan memperoleh suatu harapan atau imbalan ( baik materi mau pun non-materi ) sesuai yang diharapkan sesuai kebutuhan yang harus terpenuhi.
  4. Teori Keadilan  
  
Seseorang akan bekerja lebih giat apabila dia mendapat perlakuan secara adil. Keadilan akan diperoleh apabila perbandingan antara usaha dan hasil yang diperoleh seseorang sama dengan perbandingan usaha dan hasil orang lain.
  5. Teori Human Relation  
  
Seseorang akan bekerja dengan semangat kerja yang tinggi apabila dia merasa dibutuhkan, diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya. Penulis sependapat dengan teori Maslow, sehingga penulis menyimpulkan indikator motivasi adalah:
    1. Kebutuhan fisiologis
    2. Kebutuhan rasa aman
    3. Kebutuhan sosial
    4. Kebutuhan akan harga diri
    5. Kebutuhan akan aktualisasi diri
- V  
r  
o  
o  
m
- ## 2.2. Komitmen Karyawan
- Menurut As'ad (2008:89) faktor yang sangat mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen, dimana seorang komitmen terhadap organisasinya maka dia akan bersedia untuk bekerja dengan baik demi perusahaan dan bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan. Komitmen dalam kamus besar Bahasa Indonesia merupakan suatu perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu. "Sikap



komitmen” menurut dalam N. H. Setiadi (2005:50) adalah kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya pada organisasi yang bersangkutan. Sikap ini diidentifikasi pada tiga hal:

1. Keyakinan kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi
2. Kemauan untuk memberikan usaha kepada organisasi
3. Keinginan kuat untuk memperbaiki perannya sebagai anggota organisasi tersebut  
Karyawan berkomitmen menurut N.H. Setiadi (2010:50) memiliki ciri:
  - a. Merasa puas
  - b. Jarang terlambat
  - c. Jarang bolos
4. Memiliki motivasi yang lebih tinggi dari yang diharapkan
5. Tidak berkeinginan untuk pindah kerja dan tetap tinggal  
Komitmen menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, bukan untuk kepentingan dirinya sendiri tetapi untuk pelanggan dan organisasi ( N. H. Setiadi, 2010:50 ).

Organisasi menurut Hasibuan (2001:119) adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedang menurut Louis A. Allen yang dikutip Hasibuan (2001:120), organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud memunculkan orang-orang bekerja

sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Menurut Wursanto (2012:126) organisasi adalah suatu sistem perserikatan, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Jadi organisasi merupakan sistem perserikatan atau pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan dalam wewenang dan tanggung jawab supaya bekerja efektif demi tercapainya tujuan.

Komitmen organisasional menurut Malthis (2002:372) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Mowday, Porter dan Steers yang dikutip Sudarma ( 2004:410 ) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Menurut Grusky (1996) dikutip Panggabean (2004:94) komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Jadi komitmen organisasi adalah derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi, percaya dan memiliki kedekatan hubungan dengan organisasinya.

Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers dalam Vandenberg dikutip Suparwati, 2005:49). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (Aranya dan Ferris, 1983 yang dikutip Suparwati, 2013:50 ). Serupa pula menurut Robbins (2001) karyawan akan memiliki loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan terhadap organisasinya. Ciri sifat hubungan seorang individu dengan organisasi menurut Mowday (1982) yang dikutip N.H. Setiadi (2012:50) adalah sebagai berikut:

- a Menerima nilai-nilai tujuan organisasi
- b Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya

Mowday (1979) yang dikutip Sudarma (2004:410) menyatakan komitmen organisasi sebagai tingkat keterikatan individu kepada organisasi yang dicerminkan dengan karakteristik:

1. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi
2. Adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi.

Bentuk komitmen yang paling banyak diterima adalah variabel keterikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi penerimaan nilai-nilai organisasi dan keinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi (Portner, 1993 pada Somers, 1998 yang dikutip Sudarma,

2004 ). Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan organisasional berpengaruh pada tingkat absensi, tingkat kualitas lingkungan kerja dan peningkatan produktivitas (Nelson dan Quick, 1997 yang dikutip N. H. Setiadi).

Karyawan yang memiliki komitmen berarti karyawan yang setia dan produktif yang mengidentifikasikan dirinya pada tujuan dan nilai perusahaan (Buchanan pada Soners dan Birn Bom, 1998 a yang dikutip Sudarma, 2004:409), maka banyak perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seperti komitmen untuk tetap bekerja, pelaksanaan tugas, kehadiran, komitmen kerja, kualitas kerja dan pengorbanan pribadi demi kepentingan organisasi (Randall dikutip Sudarma, 2004:409 ).

Komitmen Organisasi Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu bagian organisasi ( Mowday, Porter dan Steers dalam Vandenberg, 1992 dikutip Suparwati, 2005:49). Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi (Aranya dan Ferris, 1983 yang dikutip Suparwati, 2005:50). Atas pengertian tersebut maka dapat diambil kesimpulan yang menjadi



indikator komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen afektif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, dan keyakinan karyawan.
2. Komitmen kontinuas adalah dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
3. Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi, komponen normatif berkembang sebagai hasil pengalaman sosialisasi tergantung sejauh mana perasaan dan kewajiban yang dimiliki oleh seorang karyawan.

### 2.3. Pengertian prestasi kerja

Kerja menurut Hasibuan (2011:160) adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan kinerja merupakan perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Mangku Negara (2006:13) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan adalah tingkat

pendidikan, pengalaman kerja, inisiatif (Robbin,1996:83), sedangkan motivasi menurut melthis (2002:373) hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari *work performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Inggrisnya adalah *performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia lainnya bersinonim prestasi kerja (SutartoHP, Sugiarto, 2001:169).

Performansi (*performance*) adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional. Istilah lain yang dipakai untuk menggambarkan performansi adalah kinerja (Wahyudi, 2014:119). Performansi kerja didefinisikan secara operasional sebagai prestasi kerja (Wahyudi, 2004:122).

Prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2003:87). Pengertian yang masih dipaparkan Hasibuan (2001:160)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Dharma (1991:1) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang. Dari beberapa pendapat mengenai prestasi kerja

dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

### 2.3.1 Penilaian Prestasi Kerja

Tanggung jawab pencapaian karir dan peningkatan prestasi kerja merupakan tanggung jawab individu, namun alangkah bijaksana mana kala perusahaan memberi gambaran dan arahan melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda (Andrew F. Sikula yang dikutip Hasibuan, 2011:160).

Penilaian adalah sebuah mekanisme yang lain untuk mengendalikan orang (TV. Rao, 1992:1). Penilaian prestasi adalah sebuah mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas dan menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka (Rao, 1992:1).

Penilaian unjuk kerja seperti yang dikatakan Harianja (2005:195) merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawai. Sedang menurut Simamora (2013:338) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Serupa pula yang dinyatakan Handoko (2001:135), penilaian prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian

prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan (Hasibuan, 2001:159). Jadi penilaian prestasi kerja secara singkat adalah proses perusahaan menilai prestasi kerja karyawan dengan standar yang ada.

### 2.3.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja menurut Notoatmodjo (2003:145) pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

1. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu lalu
  - a. Rating scale
  - b. Checklist
  - c. Metode peristiwa kritis
  - d. Metode peninjauan lapangan
  - e. Tes prestasi kerja
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang
  - a. Penilaian diri
  - b. MBO
  - c. Penilaian psikologis
  - d. Teknik pusat penilaian

Keseluruhan metode penilaian kinerja menurut Hariandja (2005:204) secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu:

1. Metode penilaian yang berorientasi pada masa lalu, diartikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan

- pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan.
- a. Rating scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari sangat memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab dan lain-lain.
  - b. Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya.
  - c. Critical insident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.
  - d. Skala penilaian perilaku adalah penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu, misal dosen dimensinya memberi pengajaran, penelitian
  - e. Observasi dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.
  - f. Metode perbandingan kelompok adalah membandingkan pegawai dengan rekan kerjanya yang dilakukan oleh atasan
2. Metode penilaian yang berorientasi pada masa depan, diartikan sebagai penilaian akan potensi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang.
    - a. Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang
    - b. Management *by objective* adalah sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang ingin dicapainya
    - c. Penilaian secara psikologis adalah proses yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan
    - d. Assessment centre adalah pusat penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.Metode rating scale pun memiliki beberapa kelebihan sekaligus kelemahan seperti yang dinyatakan oleh Handoko (2011:143). Kelebihan metode ini adalah:
    1. Tidak mahal dalam penyusunan dan administrasinya
    2. Penilai hanya memerlukan sedikit latihan

3. Tidak memakan waktu
4. Dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang besar

Beberapa kelemahan, secara kompleks adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja.

Proses penilaian menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Evaluasi tersebut hendaknya disampaikan kepada karyawan agar dia dapat memperbaiki prestasi kerjanya. Tindakan yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui wawancara evaluasi yaitu periode peninjauan kembali prestasi kerja yang memberikan kepada karyawan umpan balik tentang prestasi kerja di masa lalu dan potensi mereka ( Handoko, 2001:152-153 ). Hal ini dilakukan dengan pendekatan:

1. Tell-and-sell approach  
Mereview prestasi kerja karyawan dan mencoba untuk meyakinkan karyawan untuk berprestasi lebih baik. Pendekatan ini paling baik untuk karyawan baru.
2. Tell-and-listen approach  
Memungkinkan karyawan untuk menjelaskan berbagai alasan, latar belakang dan perasaan mengenai prestasi kerja. Ini dimaksud untuk mengatasi reaksi-reaksi tersebut dengan konseling tentang bagaimana cara berprestasi lebih baik.

#### 2.4 Kerangka Konsep

Di dalam sebuah penelitian seorang peneliti harus terlebih dahulu

menetapkan variabel-variabel penelitian sebelum memulai pengumpulan data, hal ini tertuang dalam kerangka berpikir karena dengan menetapkan variabel akan mempermudah dalam melakukan penelitian.

Kerangka konsep adalah hasil pemikiran yang bersifat dalam memperkirakan kemungkinan, hasil penelitian, yang akan dicapai (Nawawi,1994:40). Kerangka konseptual ini merupakan definisi yang dipakai untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena alam, (singaribun,1995:17).

Adapun kerangka konsep yang dikemukakan dalam penelitian ini:

- 1.) Variabel bebas ( $X_1$ )  
Adalah gejala atau faktor atau unsur yang menentukan atau mempengaruhi variabel lainnya, variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan komitmen kerja karyawan.
- 2.) Variabel terikat ( $X_2$ )  
Adalah sejumlah gejala yang muncul dipengaruhi oleh variabel terikat dalam penelitian.
- 3.) Variabel antara ( $Y$ )  
Adalah sejumlah gejala yang tidak dapat dikontrol, akan tetapi dapat diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel bebas, variabel antara dalam penelitian.

**Tabel 2.1 operasional variabel**

No	Variabel teoritis	Variabel operasional

1	Variabel bebas ( $X_1$ ) Komitmen dan motivasi Kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesiadaannya untuk memikul tanggung jawab</li> <li>2. Berani mengambil resiko</li> <li>3. Bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuannya</li> <li>4. Ingin kepuasan dari yang telah dikerjaka</li> <li>5. Jarang terlambat</li> <li>6. Jarang bolos</li> </ol>
2	Variabel antara ( $X_2$ ) Komitmen Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Komitmen afektif</li> <li>2 Komitmen kontinuans</li> <li>3 Komitmen normatif</li> </ol>
3	Variabel bebas (Y) Prestasi kerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Fasilitas kerja</li> <li>5. Iklim kerja</li> <li>6. kepemimpinan</li> </ol>

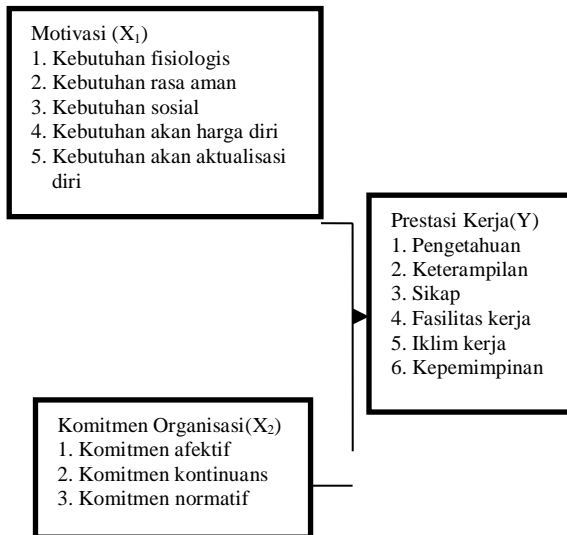
Motivasi sebagai dorongan dalam bekerja besar kecilnya dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri. Komitmen organisasi merupakan keterikatan rasa memiliki karyawan pada organisasi yang kuat tidaknya tergantung pada komitmen afektif, komitmen kontinuans, komitmen normatif.

Dengan motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapat hasil yang berkualitas demi diri sendiri mau pun organisasi. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerjanya. Prestasi kerja sendiri memiliki indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap, fasilitas kerja, iklim kerja dan kepemimpinan. Peneliti berasumsi bahwa motivasi tinggi dan komitmen organisasi tinggi akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan yang tinggi rendahnya dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini berlokasi di PT.ISS Indonesia Kota Medan yang beralamat di JL. Bahagia No.Ia/b Teladan medan maimun. penelitian di mulai dari tanggal januari 2017 sampai dengan selesai.

### 3.2. Populasi Dan Sampel

#### 1.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti pada PT ISS indonesia Kota medan yang berjumlah 209 orang.

#### 1.2.2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2012;115)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang

ada pada populasi, maka karena jumlah populasi yang terlalu banyak sehingga penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10%

Rumus Slovin :

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

Dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

Dalam hal ini persen kelonggaran diambil adalah 10%.

$$n = \frac{209}{1 + 209 (10\%)^2}$$

$$n = 67.64 = 70 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 70 orang pegawai bagian produktivitas untuk memudahkan penulis dalam pengolahan data.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Arikunto, 2002:111) adalah suatu usaha untuk melakukan pendekatan sejauh mana variabel-variabel satu faktor atau saling berkaitan untuk mempermudah dalam pembahasan ini. Adapun definisi operasional; variabel penelitian adalah:

a Motivasi : Variabel Bebas / Dependen (X<sub>1</sub>)



- b. Komitmen : Variabel Bebas / Independen ( $X_2$ )
- c. Prestasi Kerja: Variabel Terikat / Independen (Y)

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini Variabel bebas dalam pengertian ini adalah.

### 3.4. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Data adalah fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai. Sedangkan data yang diolah dan memiliki arti bagi pemakai disebut dengan informasi jenis data ada dua yaitu:

#### a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan (Husein Umar, 2001:75). Data ini berupa hasil dari wawancara dan pengisian kuesioner motivasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja, yang disebar kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

#### b. Data Sekunder

Data adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder ini digunakan oleh peneliti untuk diproses lebih lanjut. Data sekunder berupa buku-buku pendukung.

### 3.5. Metode Pengumpulan Data

#### a. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

#### b. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mendapat data berupa jumlah pengguna jasa, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi

### 3.6. Metode Analisis Data

#### 1.6.1 Metode Analisis Uji Hipotesis

Analisis menurut Webster yang dikutip Husein Umar (2003:126) merupakan suatu proses kerja dari rentetan tahapan pekerjaan sebelum riset didokumentasikan melalui tahapan penulisan laporan. Metode analisis data adalah cara yang dipilih untuk mengolah data yang telah diperoleh. Pengolahan data yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (readable) dan dapat ditafsirkan (interpretable).

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk menganalisis data. Metode ini menganalisis data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang menjadi responden penelitian ini. Analisis kuantitatif ini melalui beberapa tahap, yaitu:

- a. Editing, yaitu meneliti (memeriksa) seluruh

kuesioner dari responden (karyawan ISS ) apakah telah dijawab semua dengan baik atau baik

- b. Coding, adalah kegiatan mengklasifikasikan jawaban- jawaban responden menurut macamnya dan diberi tanda dengan kode-kode berupa angka
- c. Entry data, yaitu memasukkan data yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas komputer
- d. Tabulasi, yaitu mengelompokkan jawaban- jawaban kuesioner yang sama dan menghitungnya dengan cara membuat tabel- tabel untuk memudahkan penganalisaan
- e. Skala pengukuran (Scoring), adalah memberi nilai terhadap jawaban kuesioner yang diberikan responden. Dimana instrumen kuesioner motivasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja, tiap jawabannya diukur dengan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2013:87):
  - a. Untuk jawaban sangat setuju : diberi skor 5
  - b. Untuk jawaban setuju : diberi skor 4
  - c. Untuk jawaban ragu-ragu : diberi skor 3
  - d. Untuk jawaban tidak setuju: diberi skor 2
  - e. Untuk jawaban sangat tidak setuju : diberi skor 1

### 1.6.2 Statistik Deskriptif

### 1.6.3 Uji Instrumen Penelitian

Untuk menunjang proses analisis maka alat pengukur data (kuesioner) harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Jikabutir-butir pertanyaannya sudah valid dan reliabel, berarti butir-butir tersebut sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya.

#### 1.6.3.1 Uji Validitas

Validitas dimaksudkan untuk menyatakan sejauh manadata yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur yang ingin diukur ( Husein Umar, 2003:87 ). Instrumen dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsinya dengan baik dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dalam pengukuran tersebut. Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi.

Validitas konstruksi merupakan suatu pengukur dengan mengurai hingga jelas konstruksi atau kerangkanya (HuseinUmar,2003:89-90). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas internal. Pengujian validitas internal ini dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2002:147). Teknik Uji Validitas memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumusnya sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product moment

$\sum X$  = Jumlah skor tiap-tiap item

$\sum Y$  = Jumlah skor total item

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara skor tiap item dengan skortotal

$n$  = Jumlah subjek

### 1.6.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alatukur digunakan berulang kali (Husein Umar, 2003:87). Reliabilitasmemilki nama lain seperti keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan tetap meski berkali-kali digunakan dalam penelitian.

Pendekatan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan konsistensi internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengesanan (Arikunto, 2002:155)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode estimasi penyajian tunggal (single trial administration). Prinsip metode penyajian tunggal adalah pengujian akan konsistensi antarbagian atau konsistensi antara item dalam tes. Tingginya konsistensi antara item ini akan membentuk reliabilitas komponen tes secara keseluruhan.

### 1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengolahan data dari hasil penelitian ini menggunakan Analisis Kuantitatif. Dalam analisis tersebut dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis data dengan menggunakan metode regresi berganda, yang sebelumnya melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indikator-indikator variabel.

Ada pun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1.6.4.1 Uji Asumsi Linear

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model linear, dependet variable dan independent variable keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot.

#### 1.6.4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik ketergantungan sehingga variabel yang akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan bergantung (terpengaruh) pada lebih dari satu variabel independen. Penelitian ini akan menggunakan variabel terikat dan 2 variabel bebas.

##### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel ini adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel yang lain. Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja.

## 2. Variabel Bebas (Independent variable)

Variabel ini nilainya tidak tergantung oleh variabel lainnya. Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

- a. Motivasi (X1)
- b. Komitmen (X2)

Bentuk analisis regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini menurut Arikunto (2002:270) adalah:

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

Keterangan:

- a = Konstanta Regresi
- b = Koefisien Regresi
- Y = Prestasi Kerja
- X1= Motivasi
- X2= Komitmen
- e = Stander Of Error

### 1.6.5 Uji Hipotesis

Dalam mendapatkan hasil terbaik dengan model regresi perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

#### 1 Uji F

Uji dilakukan untuk menguji apakah bebas ( $X_1, X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Dimana kriteria pengujianya sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu komitmen organisasi

( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) komitmen (Y) prestasi kerja.

$H_1: b_1 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu komitmen organisasional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja.

- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \alpha = 5\%$
- b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel} \alpha = 5\%$

#### 2. Uji t

Adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel independen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada  $\alpha = 5\%$ . T hitung kriteria pengujian sebagai berikut:

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- b.  $H_0 : b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- c.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 5\%$

- d.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $\alpha = 5\%$
3. Uji  $R^2$   
Uji  $R^2$  untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai interval 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) maka hasil model regresi tersebut semakin baik, begitu pula bila mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.  $R^2$  yang digunakan adalah nilai adjusted  $R^2$  yang merupakan  $R^2$  yang telah disesuaikan. Adjusted  $R^2$  merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan.  
 $H_1$ :  $b_1 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu komitmen organisasional ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat ( $Y$ ) prestasi kerja.
- a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$   $\alpha = 5\%$
- b.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$   $\alpha = 5\%$

ISS Indonesia adalah perusahaan *integrated facility service* yang terbaik dan terbesar di Indonesia dengan cakupan layanan atas *facility service* (*cleaning service, office support service, gardening & landscaping, integrated pest management building maintenance service. Indoor air quality, wash room service, portable toilet service, catering service, parking management service.*

ISS Indonesia terbesar lebih dari 140 kota, 10 kota besar diantaranya seperti Jakarta, Surabaya, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Balikpapan, dan Makassar.

Dengan support 300 manager, dan 900 supervisor, 2500 team leader, dan 58.000 operator, dengan lebih dari 3.000 kontrak B2B dan ISS Indonesia, PT.ISS didirikan pertama kali di kota Copenhagen, Denmark dan mulai mendirikan cabang di Indonesia pada Tahun 1996 dan membuka cabang di Medan pada Tahun 2004.

#### 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

- a. Visi PT. ISS Indonesia adalah menjadi perusahaan pelayanan terbaik, terbesar dan terhebat di dunia.
- b. Misi PT, ISS Indonesia adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan demi keuntungan semua pihak yang terkait.

#### 4.1.3 Sarana Dan Peralatan Pada PT.ISS Indonesia

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan PT.ISS Indonesia cabang medan menyediakan berbagai prasarana kepada setiap karyawan dan para calon karyawan, dimana prasarana yang diberikan bertujuan untuk memberikan rasa nyaman kepada para karyawan dan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan profesional pada bidangnya, adapun sarana yang tersedia pada PT.ISS indonesia antara lain:

- 1 Gedung perkantoran yang nyaman
- 2 Tempat parkir yang luas
- 3 Pos security
- 4 Ruang training yang nyaman dan luas
- 5 Mushola
- 6 Gedung retail yang luas dan rapi
- 7 Ruang tunggu yang nyaman
- 8 Fasilitas training yang lengkap

Sedangkan prasarana pendukung lainnya seperti :

1. Mesin fotocopi
2. Mesin fax
3. Printer
4. Komputer
5. Jaringan internet

#### 4.2 Statistik Deskriptif

Data karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, masa kerja, umur, dan pendidikan. Kuesioner yang telah diseleksi kemudian diolah oleh komputer dengan bantuan program SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Analisis responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui komposisi yang responden berdasarkan jenis kelaminnya sehingga dapat mengetahui seberapa kuat motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki bila ditinjau dari segi ini. Adapun komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	41	58,57
2	Perempuan	29	41,43
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi responden adalah pria sebanyak 41 orang (58.57) sedangkan wanita sebanyak 29 orang (41,43.)

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Analisis responden berdasarkan masa kerja diperlukan untuk mengetahui peningkatan kualitas sumber daya alam, motivasi dan komitmen terhadap organisasinya, sehingga responden dapat merasakan motivasi dan komitmen organisasi pada dirinya dan tingkat kematangan responden dalam pengisian angket akan tergolong baik. Adapun komposisi responden berdasarkan masa kerja adalah



sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase%
1	3tahun-8 tahun	11	15,71
2	9tahun-14tahun	17	24,29
3	15tahun-19tahun	12	17,14
4	>19tahun	30	42,86
	Total	70	100%

Sumber:Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi responden memiliki masa kerja 3-8 tahun yaitu sebanyak 11 orang (15,72%) sedangkan responden lain yang memiliki masa kerja 9-14 Tahun yaitu sebanyak 17 orang (24,29%) sedangkan responden lain yang memiliki masa kerja, 15-19 tahun yaitu sebanyak 12 orang (17,14%) sedangkan responden lain yang memiliki masa kerja >19 tahun yaitu sebanyak 30 orang (42,86%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Tabel 4.4 Responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	Persentasi %
1	< 25 Tahun	1	1,43
2	26- 35 Tahun	20	28,57
3	36-45 Tahun	33	47,14
4	>46 Tahun	16	22,86
	Total	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi responden pada usia < 25 tahun yaitu sebanyak 1 orang (1.43%) sedangkan responden lain yang berusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (28.57), sedangkan responden pada usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 33 orang (47,14). Sedangkan responden pada usia > 46 tahun sebanyak 16 orang (22.86).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Analisis responden berdasarkan pendidikan dimaksudkan untuk mengetahui jenjang pendidikan akhir yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawannya semakin tinggi kualitas SDM dan diharapkan tingkat motivasi komitmen organisasi dan prestasi kerjanya pun akan semakin tinggi. Adapun komposisi responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut

Tabel 4.5 Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase%
1	S2	2	2,86
2	S1	11	15,71
3	D3	36	51,43
4	Lain-lain (SMP, SMA, SMK)	21	30,00
	Total	70	100

Sumber:Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas yang menjadi

responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,86) sedangkan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 11 orang (15,71) sedangkan responden yang berpendidikan D3 sebanyak 36 orang (51,43) sedangkan responden yang berpendidikan SMP, SMA, SMK, Dan lain-lain sebanyak 21 orang (30,00)

#### **4.2.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1 (Motivasi)**

Dalam rangka mengungkap motivasi karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor motivasi karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dalam frekuensi 49 dengan persentase 70,0% dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Dalam rangka mengungkap motivasi karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor motivasi karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dalam frekuensi 49 dengan persentase 70,0% dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT ISS

Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini

#### **4.2.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Dalam rangka mengungkap motivasi karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor motivasi karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dalam frekuensi 49 dengan persentase 70,0% dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini

Dalam rangka mengungkap motivasi karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor motivasi karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dalam frekuensi 49 dengan persentase 70,0% dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang motivasi karyawan Pada PT ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini

#### **4.2.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y Prestasi)**

Ditinjau dari tiap indikator motivasi karyawan PT.ISS Kota Medan yang terdiri dari kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab, berani mengambil resiko,bersedia mencari informasi

untuk mengukur kemajuan, ingin kepuasan yang telah dikerjakan, jarang terlambat, jarang bolos. diri diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 4.2.3.1 Motivasi Kerja

##### a. Kesiediaan Memikul Tanggung Jawab.

Dalam rangka mengungkap kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab karyawan PT.ISS Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab karyawan PT.ISS dalam frekuensi 42 dengan persentase 60,0% dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab karyawan PT.ISS Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden pada Indikator Kebutuhan kesediaan memikul tanggung jawab

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20 % - 36 %	Sangat rendah	0	0,0
37 % - 52 %	Rendah	6	8,6
53 % - 68 %	Cukup	11	15,7
69 % - 84 %	Tinggi	42	60,0
85 % - 100 %	Sangat tinggi	11	15,7
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (60,0 %)

sedangkan responden lain dengan kategori cukup (15,7%), sangat tinggi (15,7%), rendah (8,6%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0%).

##### b. Berani Mengambil Resiko

Dalam rangka mengungkap kebutuhan berani mengambil resiko karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kebutuhan berani mengambil resiko karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 31 dengan persentase dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kebutuhan berani mengambil resiko karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Distribusi jawaban responden pada indikator kebutuhan berani mengambil resiko

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20 % - 36 %	Sangat rendah	0	0,0
37 % - 52 %	Rendah	5	7,1
53 % - 68 %	Cukup	25	35,7
69 % - 84 %	Sangat tinggi	31	44,3
85 % - 100 %	Tinggi	9	12,9
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kebutuhan berani mengambil resiko karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (12,9 %) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (35,7%), sangat tinggi (44,3%), rendah (7,1%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0%).

c. Bersedian Mencari Informasi Untuk Mengukur Kemajuan

Dalam rangka mengungkap kebutuhan Bersedian mencari informasi untuk mengukur kemajuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kebutuhan Bersedian mencari informasi untuk mengukur kemajuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekuensi 49 dengan persentase dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kebutuhan Bersedian mencari informasi untuk mengukur kemajuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan.

Tabel 4.11 Distribusi jawaban responden pada indikator kebutuhan Bersedian mencari informasi untuk mengukur kemajuan

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20 % - 36 %	Sangat rendah	0	0,0
37 % - 52 %	Rendah	0	0,0
53 % - 68 %	Cukup	4	5,7
69 % - 84 %	Sangat Tinggi	49	70,0
85 % - 100 %	Tinggi	17	24,3
		70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kebutuhan Bersedian mencari informasi untuk mengukur kemajuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (24,3%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (5,7%), sangat tinggi (70,0%), rendah (0,0%), dan responden dalam

kategori sangat rendah (0,0%).

d. Ingin Kepuasan Dari Yang Telah Dikerjakan

Dalam rangka mengungkap kebutuhan ingin kepuasan dari yang telah dikerjan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kebutuhan ingin kepuasan dari yang telah dikerjan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 29 dengan persentase dan berdasar tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kebutuhan ingin kepuasan dari yang telah dikerjan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan

Tabel 4.12 Distribusi jawaban responden pada indikator kebutuhan ingin kepuasan dari yang telah dikerjan

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20 % - 36 %	Sangat rendah	0	0,0
37 % - 52 %	Rendah	2	2,9
53 % - 68 %	Cukup	14	20,0
69 % - 84 %	Tinggi	29	41,4
85 % - 100 %	Sangat tinggi	25	35,7
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa ingin kepuasan dari yang telah dikerjan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (41,14%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (20,0%), sangat tinggi (35,7%), rendah (2,9%), dan responden dalam kategori sangat

rendah ( 0,0%).

e. Jarang Terlambat

Dalam rangka mengungkap kebutuhan jarang terlambat karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasar data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kebutuhan jarang terlambat karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 32 dengan persentase dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kebutuhan jarang terlambat karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Distribusi jawaban responden pada indikator kebutuhan jarang terlambat

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20 % - 36 %	Sangat Rendah	0	0,0
37 % - 52 %	Rendah	0	0,0
53 % - 68 %	Cukup	12	17,1
69 % - 84 %	Tinggi	26	37,1
85 % - 100 %	Sangat tinggi	32	45,7
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kebtuhan jarang terlambat karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (37,1%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (17,1%), sangat tinggi (45,7%), rendah (0,0%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0%)

#### 4.2.3.2 Prestasi Kerja

Dalam rangka mengungkap prestasi kerja karyawan PT.ISS

Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor prestasi kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 49 dengan persentase 70,0% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang prestasi kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Distribusi jawaban responden pada variabel prestasi kerja

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	2	2,9
53% - 68%	Cukup	4	5,7
69% - 84%	Tinggi	49	70,0
85% - 100%	Sangat tinggi	15	21,4
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (70,0%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (5,7% ), sangat tinggi (21,4% ), rendah (2,9% ), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0%).

Ditinjau dari tiap indikator prestasi kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan yang terdiri dari pengetahuan,keterampilan, sikap, fasilits kerja, iklim kerja, kepemimpinan diperoleh hasil:

a. Pengetahuan

Dalam rangka mengungkap pengetahuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan

pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 38 dengan persentase 54,3 dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Distribusi jawaban responden pada variabel pengetahuan

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	0	0,0
53% - 68%	Cukup	10	14,3
69% - 84%	Tinggi	38	54,3
85% - 100%	Sangat tinggi	22	31,4
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa pengetahuan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (54,3%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (14,3% ), sangat tinggi (31,4% ), rendah (0,0% ), dan responden dalam kategori sangat rendah ( 0,0% ).

#### b. Keterampilan

Dalam rangka mengungkap keterampilan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor keterampilan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 33 dengan persentase 47,1% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang

keterampilan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	2	2,9
53% - 68%	Cukup	12	17,1
69% - 84%	Tinggi	33	47,1
85% - 100%	Sangat tinggi	23	32,9
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi dirikaryawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (47,1%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (17,1% ), sangat tinggi (32,9), rendah (2,9%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0% ).

#### c. Sikap

Dalam rangka mengungkap sikap karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor sikap karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 34 dengan persentase 48,6% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang sikap karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Distribusi jawaban responden pada variabel komitmen organisasi



Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	6	8,6
53% - 68%	Cukup	3	4,3
69% - 84%	Tinggi	34	48,6
85% - 100%	Sangat tinggi	27	38,6
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa sikap karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (48,6% ) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (4,3% ), sangat tinggi (38,6%), rendah (8,6%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0% )

#### d. Fasilitas Kerja

Dalam rangka mengungkap fasilitas kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor fasilitas kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 37 dengan persentase 52,9% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang fasilitas kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Distribusi jawaban responden pada variabel fasilitas kerja

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	2	2,9
53% - 68%	Cukup	12	17,1
69% - 84%	Tinggi	37	52,9
85% -100%	Sangat tinggi	19	27,1
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa fasilitas kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (52,9%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (17,1% ), sangat tinggi (27,1%), rendah (2,9%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0% ).

#### e. Iklim Kerja

Dalam rangka mengungkap iklim kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor iklim kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 33 dengan persentase 47,1% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang iklim kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Distribusi jawaban responden pada variabel iklim kerja

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	2	2,9
37% - 52%	Rendah	0	0,0
53% - 68%	Cukup	21	30,0
69% - 84%	Tinggi	33	47,1
85% - 100%	Sangat tinggi	14	20,0
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa iklim kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (47,1%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (30,0%), sangat tinggi

(20,0%), rendah (0,0% ), dan responden dalam kategori sangat rendah (2,9% ).

f. Kepemimpinan

Dalam rangka mengungkap kepemimpinan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan digunakan pertanyaan dan berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas skor kepemimpinan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam frekwensi 35 dengan persentase 50,0% dan berdasarkan tabel kategori termasuk tinggi. Ditinjau dari jawaban responden tentang kepemimpinan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Distribusi jawaban responden pada indikator kepemimpinan

Rentang Persentase	Kriteria	Frekwensi	Persentase %
20% - 36%	Sangat rendah	0	0,0
37% - 52%	Rendah	2	2,9
53% - 68%	Cukup	23	32,9
69% - 84%	Tinggi	35	50,0
85% - 100%	Sangat tinggi	10	14,3
	Jumlah	70	100

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa paling banyak responden menyatakan bahwa kepemimpinan karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan termasuk dalam kategori tinggi (50,0%) sedangkan responden lain dengan kategori cukup (32,9%), sangat tinggi (14,3%), rendah (2,9%), dan responden dalam kategori sangat rendah (0,0% )

**4.3 Pengujian Instrumen Penelitian**

**4.3.1 Uji Validitas**

Validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana data yang ditampung pada suatu kusioner akan mengukur yang diukur. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yng tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsinya dengan baik dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dialkukannya pengukuran tersebut. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka korelasi antar skor butir dengan skor total dinyatakan signifikan yang berarti pernyataan setiap item tersebut adalah valid.

Dari hasil uji validitas kusioner diketahui item kusioner adalah valid. Hal ini berarti kusioner adalah relevan dengan permasalahan yang diteliti dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

**4.3.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali (Umar, 2003:87). Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh data

Tabel 4.21 Hasil Uji Reliabilitas dan uji validitas

No	Variabel	Cronbach alpha	R tabel
1	Motivasi	0,869	0,396
2	Komitmen	0,828	0,396
3	Prestasi Kerja	0,905	0,396

Sumber : data primer yang diolah

Berdasar tabel di atas tampak bahwa nilai cronbach alpha > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

a. Distribusi jawaban responden

Guna mendiskripsikan atau menggambarkan kondisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi (X1) dengan indikator kebutuhan kesediaanya memikul tanggung jawab, berani mengambil resiko, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuan, ingin kepuasan yang telah dikerjaka, jarang terlambat, jarang bolos. (X2) prestasi kerja (Y) karyawan PT ISS Indonesia Kota Medan dengan indikator pengetahuan, keterampilan, sikap, fasilitas kerja, iklim kerja, kepemimpinan dilakukan dengan analisis sebagai berikut:

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Normal tidaknya model regresi yang diperoleh dapat dilihat dari grafik normal P-P plot dari hasil analisis menggunakan program SPSS. Apabila titik-titik yang terbentuk mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model

regresi berdistribusi normal:

Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual Dependen Variabel:Prestasi Kerja

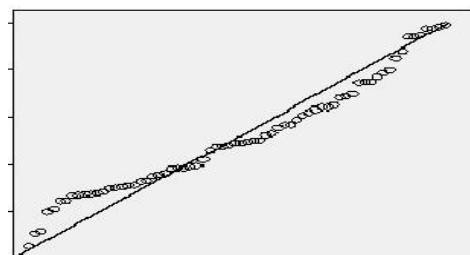
##### 4.4.2 Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatter plot yang terlihat dari output SPSS. Apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas mau pun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas

Scatterplot Dependen variabel: prestasi kerja

##### 4.4.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *valuance factor*



(VIF) dengan menggunakan SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22 Uji multikolinieritas

Sumber: hasil data prime

#### 4.5 Regresi Linear Berganda

Syarat model regresi



berganda dapat digunakan, apabila tidak ada hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar variabel bebas atau dapat pula dilihat dari nilai VIF. Apabila korelasi antara variabel bebas tidak melebihi 0,9 dan nilai VIF < 5, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Terlihat pada tabel korelasi, meski ada hubungan yang signifikan antara

Collinearity statistics	
Tolerance	VIF
0,508	
1,349	

motivasi dan prestasi kerja dengan koefisien korelasi 0,508 yang korelasinya masih kurang dari 0,9 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Dilihat dari nilai VIF diperoleh sebesar 1,349 yang kurang dari 5, sehingga terbukti bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Sebagai variabel

bebas dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) komitmen ( $X_2$ ) adalah prestasi kerja sedangkan ( $Y$ ). Hasil analisis dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Ringkasan hasil analisis Regresi dan linear berganda

Variabel	Unstandarized coefficients	Standardized coefficients	T hitung	signifikansi
constant	25,538		2,652	0,010
Motivsi ( $X_1$ )	0,366	0,362	3,078	0,003
$t_{hitung}$	0,320	0,281	2,393	0,020
R	0,560			
R <sup>2</sup>	0,313			
F hitung	15,296			
Ssignifikansi	0,000			

Sumber : data primer yang diolah

Berdasar hasil analisis regresi seperti tertera pada ringkasan tabel di atas diperoleh persamaan model regresi:

$$Y = 25,385 + 0,362X_1 + 0,281X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa:

- Setiap motivasi meningkat 1% maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,362 jika prestasi dalam keadaan konstan.
- Setiap prestasi meningkat 1% maka motivasi akan meningkat sebesar 0,281 jika prestasi dalam keadaan konstan.
- Nilai beta terstandar variabel motivasi ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai beta terstandar prestasi kerja ( $X_2$ ) yaitu  $0,362 > 0,281$ , ini berarti bahwa pada penelitian ini variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan daripada variabel ( $X_2$ ) prestasi kerja

karyawan pada PT.ISS Indonesia Kota Medan.

#### 4.5.1.1 Uji Hipotesa Secara Simulator (Uji F)

Berdasar hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 3,078 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,003. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $3.078 > 1,995$  dan nilai signifikansi  $<$  level of signifikan (0.05) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikasi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,362

#### 4.5.1.2 Uji Hipotesa Secara Simulator (Uji t)

Berdasar hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.393 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0.020 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.393 > 1,995$  dan nilai signifikansi  $<$  level of signifikan (0.05) dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan prestasi kerja ada terhadap motivasi kerja karyawan

#### 4.5.1.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur beberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel pertumbuhan laba. Nilai koefisiendeterminasi antara 0 dan 1 nilai  $R^2$  yang mendekati satu variabel independen penelitian semua informasi yang dibutuhkan dapat diprediksi secara variasi sesuai dengan laba pertumbuhan.

Tabel 4.24 Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std.error of the estimate
1	0,560(a)	0,313	0,293	7,73160

Sumber:Data primer yang diperoleh

Nilai koefisien determinasi yang tampak pada tabel di atas digunakan dalam penelitian ini menggunakan  $R^2$  sebesar 0,293 atau 29,3%, ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 29,3% selebihnya 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan kata lain faktor diluar motivasi masih mendominasi dalam memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan.

#### 4.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang memberi pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis regresi dan didukung pada analisis diskriptif variabel. Tampak dari uji parsial dengan nilai signifikansi  $=0.003 < 0.05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar 3,078 bernilai positif. Pada tabel 4.13 kebutuhan akan aktualisasi diri tergolong paling tinggi sebesar 45,7%. Berdasar analisis data tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. pada analisis diskriptif variabel menunjukkan bahwa motivasi meliputi kebutuhan pada karyawan PT.ISS Indonesia Kota Medan dalam kategori tinggi.

Motivasi yang tinggi secara langsung berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi pada PT.ISS Indonesia Kota Medan harus memperhatikan kebutuhan kesediaannya memikul tanggung jawab, berani mengambil resiko, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuan, ingin kepuasan yang telah dikerjaka, jarang terlambat, jarang bolos.. Hal ini perlu dilakukan sebab sesuai dengan teori Maslow (1993:43-57) yang menyatakan bahwa manusia memenuhi kebutuhan dari taraf yang paling rendah sehingga untuk memotivasi karyawan bekerja lebih baik maka perusahaan perlu memotivasi dengan memenuhi tahap-tahap kebutuhan.

Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan Hal ini juga tampak pada hasil analisis regresi dan didukung dengan analisis diskriptif variabel. Terbukti dari hasil uji parsial dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0.05$  dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,393 bernilai positif.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Simpulan

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3.078 dan nilai signifikansi 0.003
2. Prestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja

karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.393 dan nilai signifikansi 0.020

3. Motivasi dan prestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. ISS Indonesia Kota Medan dengan  $F_{hitung} = 15.296$  dan nilai signifikansi 0.000

### 5.2. Saran

Saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan berdasarkan pembahasan yang ada adalah sebagai berikut

1. PT.ISS Indonesia Kota Medan perlu meningkatkan motivasi yang ada pada karyawan. Meski sudah baik namun masih tergolong rendah. Dengan memberi otonomi karyawan dalam menata ruang kerjanya, mengikutsertakan karyawan dalam keputusan penting mengenai pengefektifan kinerja subseksi, strategi perusahaan untuk tetap eksis dan peningkatan operasi dalam event penting seperti lebaran. Selain itu membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan, yaitu menghargai hasil kerjanya dengan pemberian penghargaan, promosi jabatan.
2. PT.ISS Indonesia Kota Medan juga harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya supaya



prestasi kerja karyawan dan perusahaan dapat lebih baik lagi. Meski tergolong baik namun perhatian terhadap Perusahaan dapat memberi jaminan keselamatan karyawan dalam bekerja dengan asuransi jiwa, peraturan teknis di lapangan.

3. Bagi peneliti lain dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel penelitian yaitu faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebab besarnya kontribusi motivasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui nilai koefisien determinasi menggunakan  $R^2$  sebesar 0,293 atau 29,3% selebihnya 70,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, kepemimpinan