



**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ASTRA
INTERNATIONAL–ISUZU SALES OPERATION
CABANG BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Zahra Aldina

021118418

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2022**



**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ASTRA
INTERNATIONAL-*ISUZU SALES OPERATION*
CABANG BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ASTRA
INTERNATIONAL-ISUZU SALES OPERATION
CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
pada hari

Zahra Aldina
0211 18 418

Menyetujui,

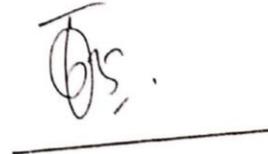
Ketua Penguji Sidang
(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C. Esther)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahra Aldina
NPM : 0211 18 418
Judul Skripsi : Analisis Faktor Motivasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional pada PT Astra International Tbk-Isuzu Sales Operation Cabang Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, Hak Cipta dari karya tulis kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2022



Zahra Aldina
021118418

**©Hak Cipta Dilindungi Undang-undang milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pakuan tahun 2022
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Zahra Aldina 021118418. Analisis Faktor Motivasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional Pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation Cabang Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : RAJAB TAMPUBOLON dan DEWI TAURUSYANTI 2022.

Tujuan penelitian skripsi ini untuk menganalisis faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation cabang Bogor. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation cabang Bogor sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data dari 50 responden melalui form *google form*.

Penelitian ini mengenai faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation cabang Bogor dengan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif dengan metode *Importance Performance Analysis (IPA)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation cabang Bogor. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS release 25 for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan *Importance Performance Analysis (IPA)*.

Kata kunci : *motivasi dan komitmen organisasional*

PRAKATA

Segala lantunan pujian dan kesyukuran hanya milik Allah *Robbul'Izzati, Rabb* alam semesta yang Maha Mengusai kehidupan dan kematian. Tak terbilang karunia dan nikmat yang telah Allah Berikan, terutama kenikmatan *Iman Wal Islam* sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini dengan baik. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW. Proposal penelitian ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul “**ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT ASTRA INTERNATIONAL – ISUZU SALES OPERATION CABANG BOGOR**”.

Puji syukur kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala*, atas rahmat, hidayah, serta keberkahan-Nya penulis dapat melakukan penelitian dengan lancar. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya atas semua dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan Proposal Penelitian ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut

1. Kepada orang tua saya Bapak Irwan Hilmawan dan alm Ibu Andriyani yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.Si., CMA., CAPM Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, SP.i.,M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Dr. Ir. H. Rajab. Tampubolon.Selaku ketua komisi Pembimbing penelitian.
9. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M.selaku anggota komisi Pembimbing penelitian.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
11. Kepada uwa saya, Bapak Norman yang senantiasa membiayai kuliah saya dari awal hingga akhir ini.
12. Kepada bibi saya, Hevi Olivia yang senantiasa membantu mencari perusahaan untuk penelitian ini.

13. Kepada adik saya, M. Sendhy Al-Fares yang senantiasa membantu mendoakan dan menyemangati dalam penyusunan skripsi ini.
14. Kepada keluarga saya yang senantiasa mendukung dalam penyusunan skripsi ini
15. Kepada Ersya Aulia yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Kepada Andini Dwi Ningsih yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.
17. Kepada Bapak Hans yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini.
18. Teman-teman seperjuangan mahasiswaangkatanManajemen 2018.
19. Kepada Edriana Putri yang telah memberikan semangat dan telah menemani saya dalam menyusun skripsi ini.
20. Yang teristimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam prakata teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik yang konstruktif untuk penyusunan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Universitas Pakuan,
Bogor, Juli 2022



Zahra Aldina

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Maksud Penelitian	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktisi	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Menejemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Peranan Menejemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Tujuan Menejeman Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Pengertian Motivasi	11
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi	14
2.2.3 Indikator Motivasi	14
2.3 Komitmen Organisasi	15
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	16
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional.....	18
2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berfikir	19

2.4.1	Penelitian Terdahulu	19
2.4.2	Kerangka Berfikir.....	22
2.5	Hipotesis	24
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	25
3.2.1	Objek Penelitian	25
3.2.2	Unit Analisis	25
3.2.3	Lokasi Penelitian	25
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2	Sumber Data	26
3.4	Operasionalisasi Varabel	26
3.5	Populasi Penarikan Sampel	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	27
3.7	Uji Kualitas Data	28
3.7.1	Uji Validitas	28
3.7.2	Uji reliabilitas.....	29
3.8	Metode Pengolahan Data/ Analisis Data	30
3.8.1	Analisis Deskriptif	31
3.8.2	<i>Importance Perfomance Analysis</i>	31
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT Astra International	33
4.1.2	Logo PT Astra	33
4.1.3	Filosofi PT Astra.....	33
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	34
4.2	Profil Responden	36
4.3	Analisis Data.....	39
4.3.1	Uji Valid	39
4.3.2	Uji Realibilitas	40
4.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	40
4.4.1	Deskriptif Variabel Penelitian	40
4.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	69
4.4.3	Pembahasan	74
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	77
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Reward & Punishment	3
Tabel 1.2	Penggunaan Baju Seragam	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2	Skala Sikap	28
Tabel 3.3	Kriteria Penelitian Terhadap Koefisien Alpha Croanbach	29
Tabel 3.4	Kriteria Penelitian Variabel.....	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja.....	38
Tabel 4.5	Total Data Respon	38
Tabel 4.6	Hasil Uji Valid Variabel Motivasi	39
Tabel 4.7	Hasil Uji Valid Variabel Komitmen Organisasi	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Motivasi.....	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi	40
Tabel 4.10	Saya mampu memberikan ide untuk Kemajuan Perusahaan	41
Tabel 4.11	Saya merasa bangga berkerja di perusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai	41
Tabel 4.12	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan	42
Tabel 4.13	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas.....	42
Tabel 4.14	Saya sangat merasa dihargai ketikasaya berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan.....	43
Tabel 4.15	Atasan saya selalu memberikan penghargaan untuk karyawan	43
Tabel 4.16	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat Baik	44
Tabel 4.17	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.....	45
Tabel 4.18	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	45
Tabel 4.19	Saya akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu Potensi.....	46
Tabel 4.20	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.....	46
Tabel 4.21	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.....	47
Tabel 4.22	Saya merasa pengembangan karir adalah hal yang penting.....	47
Tabel 4.23	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan.....	48
Tabel 4.24	Jabatan yang diberikan menjadikan motivasi saya dalam bekerja	48

Tabel 4.25	Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan	49
Tabel 4.26	Saya merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangat berpihak padakaryawan.....	50
Tabel 4.27	Saya mengerti dengan jelas terhadapmisi perusahaan yang ingin dicapai	50
Tabel 4.28	Atasan saya selalu memantau saya saat sedang melakukan pekerjaan yang Diberikan.....	51
Tabel 4.29	Atasan saya selalu memberikan intruksidengan jelas	51
Tabel 4.30	Saya berusaha berperilaku baik dalammenjalankan tugas walau tanpa Pengawasan.....	52
Tabel 4.31	Saya merasa gaji yang sudah diterimasesuai dengan tugas yang Diberikan	52
Tabel 4.32	Saya bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan	53
Tabel 4.33	Gaji yang didapatkan sesuai denganperaturan pemerintah	54
Tabel 4.34	Menurut saya rekan kerja itu sangat penting.....	54
Tabel 4.35	Kerjasama karyawan dalammenyelesaikan pekerjaan terjalin dengan Baik.....	55
Tabel 4.36	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan Saya	55
Tabel 4.37	Lingkungan kerja diperusahaan sangatnyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan	56
Tabel 4.38	Sarana dan prasarana di perusahaan memadai untuk melakukan Pekerjaan dengan baik.....	56
Tabel 4.39	Karyawan bekerja dalam kondisi baik yang bersih, aman dan Nyaman	57
Tabel 4.40	Karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja.....	57
Tabel 4.41	Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan Pekerjaan.....	58
Tabel 4.42	Keadaan lingkungan sangat kondusif.....	59
Tabel 4.43	Adanya peluang untuk terus bekerjadalam perusahaan	59
Tabel 4.44	Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan	60
Tabel 4.45	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan	60
Tabel 4.46	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi	61
Tabel 4.47	Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi	63
Tabel 4.48	Saya bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi.....	64
Tabel 4.49	Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan Perusahaan.....	64
Tabel 4.50	Saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan	65

Tabel 4.51	Saya berkeinginan bekerja diintansi inidemi memenuhi kebutuhan Hidup.....	65
Tabel 4.52	Saya tidak memiliki alternatif dariperusahaan lain	66
Tabel 4.53	Saya mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan	66
Tabel 4.54	Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.....	67
Tabel 4.55	Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya ..	68
Tabel 4.56	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Komitmen Organisasional.....	68
Tabel 4.57	Rata-rata Rekapitulasi Kuesioner Motivasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional	69
Tabel 4.58	Rata-rata Rekapitulasi Kuesioner Komitmen organisasional.....	72
Tabel 4.59	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Hasil Prasurvey Komitmen Organisasional	3
Gambar 1.2	Grafik Hasil Prasurvey Motivasi	5
Gambar 2.1	Kerangka Befikir	24
Gambar 3.1	Modifikasi Importance Performance Analysis (IPA).....	32
Gambar 4.1	Logo PT Astra International	33
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT Astra International	34
Gambar 4.3	Persentase Jenis kelamin responden	36
Gambar 4.4	Persentase Usia Responden	37
Gambar 4.5	Persentase Pendidikan Terakhir Responden	37
Gambar 4.6	Persentase Lamanya Berkerja	38
Gambar 4.7	Histogram Motivasi	63
Gambar 4.8	Histogram Komitmen Organisasional	69
Gambar 4.9	Hasil Matriks Motivasi	70
Gambar 4.10	Hasil Matriks Komitmen Organisasional	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Lokasi Penelitian	110
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 3 Uji Validitas Variabel Motivasi	117
Lampiran 4 Uji validitas Variabel Komitmen Organisasional	118
Lampiran 5 Uji Reabilitas Variabel Motivasi	119
Lampiran 6 Uji Reabilitas variabel Komitmen Organisasional	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan investasi utama dalam setiap organisasi, oleh karena itu harus dikelola sedemikian rupa. Organisasi swasta maupun pemerintah tersebut dapat bertumbuh dengan baik. Sumber daya manusia akan menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sumber daya tersebut menjadi berkualitas. Dengan maksud lain, jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma, karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Maka dari itu, perhatian dan pengelolaan sumber daya manusia haruslah menjadi fokus utama dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama terhadap perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasar pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing-masing. Menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

Motivasi merupakan dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja (Busro, 2018). Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasional terhadap para karyawan dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu terhadap organisasi. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dan dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Dalam meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan salah satu yang berhubungan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi adalah keyakinan bersama dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Dapat dilihat *reward* yang didapatkan di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation yaitu adanya tunjangan kesehatan atau biaya untuk berobat yang diberikan perusahaan yaitu adanya *medical claim* : *single* Rp 5.000.000, menikah Rp 9.000.000, asuransi astra : rawat inap dan lahiran, BPJS kesehatan yang diberikan standar wajib untuk karyawan. Tunjangan makan yang diberikan perusahaan yaitu catering sebesar Rp 18.500 setiap hari. tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan yaitu sebesar Rp 35.000 setiap hari perbulan. Ada juga reward yang diberikan pertahun yaitu adanya bonus akhir tahun yang nilainya tergantung pada kinerja setiap karyawan tersebut, dan kenaikan gaji sekitar 2-3% sesuai kenaikan inflasi perusahaan. Begitu pun ada *punishment* yang diberikan perusahaan untuk karyawan apabila ada kesalahan dalam pekerjaan yaitu adanya SP (surat peringatan)

1-3. Kemudian terakhir pemutusan hubungan kerja, yang beberapa karyawan sering kali terkena SP bila *achieve* target tidak tercapai.

Tabel 1.1 *Reward & Punishment*

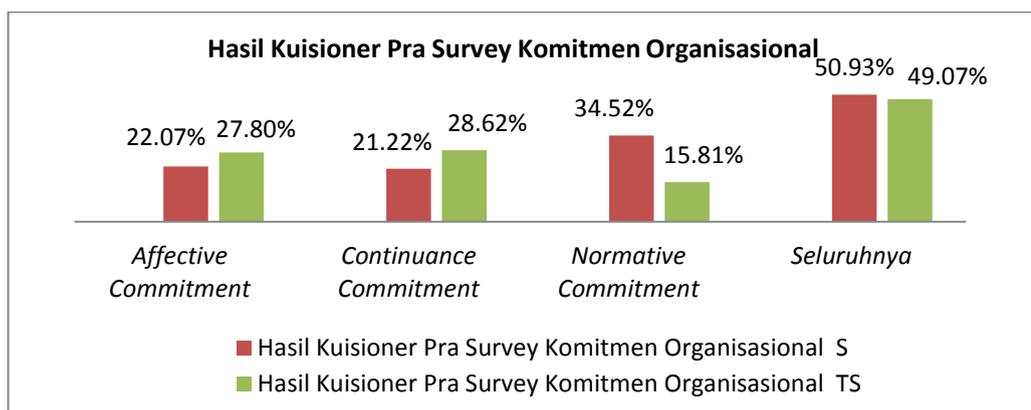
<i>reward</i>	
Bulan	Tunjangan Kesehatan
	Tunjangan Makan
	Tunjangan Transport
Tahun	Bonus Akhir Tahun
	Kenaikan Gaji
<i>Punishment</i>	
SP (Surat Peringatan 1-3)	

Sumber : PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation

Tabel 1.2 Penggunaan Baju Seragam

Admin	Bebas
Sales	Bebas
Mekanik	Seragam Mekanik
Satpam	Seragam Safari, PDL
<i>Cleaning Service</i>	Seragam <i>Cleaning Service</i>

Sumber : PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation.

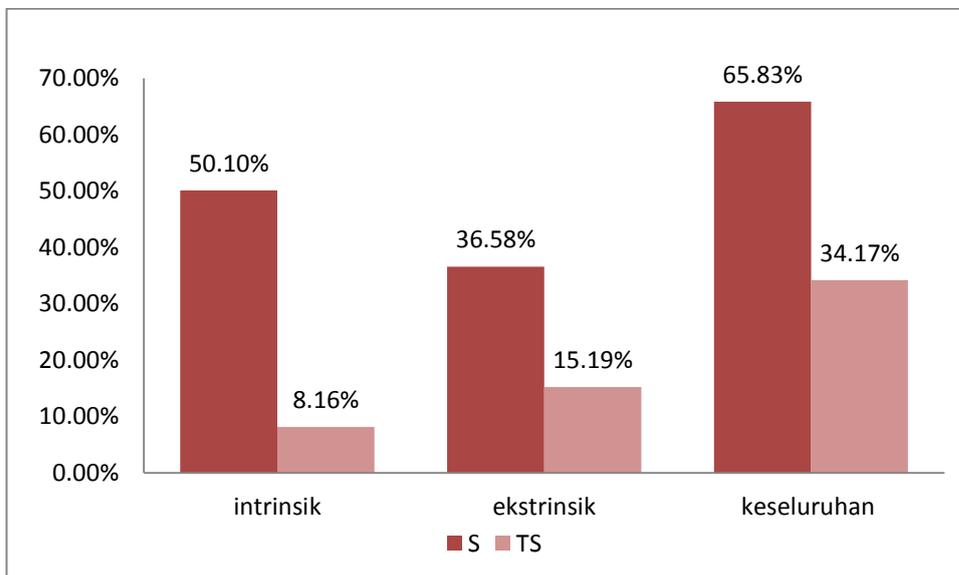


Sumber : hasil olah data pra survey 2021

Gambar 1.1. Grafik Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasional

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat dari Pra survey yang saya dapatkan pada perusahaan PT Astra International dengan hasil komitmen yang sangat rendah atau minim yaitu pada *continuance commitment* dengan hasil paling banyak yang menjawab tidak setuju sebesar 28,62%. Dalam perusahaan tersebut karyawan belum adanya rasa ikatan secara emosional secara pribadi karyawan belum mampu untuk berkomitmen dengan baik pada perusahaan tersebut. Pada grafik di atas mempunyai golongan setuju yaitu setuju, dan sangat setuju dan ada jugagolongantidak setuju yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju, semua golongan di bagi bagi dua yaitu menjadi setuju dan tidak setuju. Persentase dalam komitmen organisasional menunjukkan bahwa persentase setuju secara keseluruhan sebesar 50.93% dan tidak setuju sebesar 49.07%, pernyataan untuk poin *affective commitment* (1) saya merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan (2) saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini juga menjadi

permasalahan saya (3) saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan (4) saya merasa terikat secara emosional dalam perusahaan (5) saya menerima dan percaya terhadap tujuan perusahaan (6) saya memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi perusahaan, dari uraian pernyataan tersebut mengenai *affective commitment* responden lebih banyak memilih tidak setuju yakni persentase sebesar 27.80%. Pernyataan poin *Continuance Commitment* (1) saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain (2) sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang (3) saya merasa puas dengan manfaat yang diperoleh dari perusahaan (4) saya merasa gaji yang didapatkan mampu untuk membiayai hidup (5) saya dapat hidup berkelimpahan uang, saya tetap bekerja (6) akan terlalu merugikan bagi saya secara finansial untuk meninggalkan perusahaan ini, dari uraian pernyataan mengenai *continuance commitment* responden lebih banyak memilih tidak setuju yakni persentase sebesar 28.62%. Pernyataan dari poin *normative commitment* (1) saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya (2) saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan (3) saya akan mempertahankan loyalitas bekerja saya di perusahaan ini (4) saya menganggap bahwa bekerja di perusahaan ini sebagai suatu kewajiban (5) saya memiliki kinerja yang membanggakan bagi perusahaan (6) saya bersedia secara optimal atas nama perusahaan, dari uraian pernyataan mengenai *normative commitment* responden lebih banyak memilih setuju yakni dengan persentase 34.52%.



Sumber : Hasil olah pra survey 2021

Gambar 1.2 Grafik Hasil Pra Survey Variabel Motivasi

Berdasarkan grafik 1.2 Pada grafik di atas mempunyai golongan setuju yaitu setuju, dan sangat setuju dan ada juga golongan tidak setuju yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju, semua golongan di bagi bagi dua yaitu menjadi setuju dan tidak setuju. persentase dalam motivasi menunjukkan bahwa persentase setuju secara keseluruhan sebesar 65.83% dan tidak setuju sebesar 34,17%. Dalam

motivasi ada dimensi intrinsik dan ekstrinsik, pernyataan untuk poin intrinsik (1) saya mampu meraih prestasi yang diharapkan oleh diri sendiri maupun perusahaan (2) saya memiliki kecakapan kerja yang dapat di andalkan (3) saya termotivasi untuk melakukan persaingan yang sehat dalam bekerja antar sesama karyawan (4) saya siap ditugaskan oleh perusahaan dalam jenjang jabatan yang lebih tinggi (5) saya mampu membuat jaringan kerjasama yang efektif (6) saya membangun komunikasi tim atau rekan kerja dengan baik, dari uraian pernyataan tersebut mengenai intrinsik responden lebih memilih setuju yakni dengan persentase sebesar 50.10%. pernyataan untuk poin ekstrinsik (1) saya merasa bahwa pimpinan saya mampu mengawasi karyawan (2) saya merasa dapat memberikan kinerja dengan baik untuk perusahaan (3) saya merasa kebijakan kinerja dengan baik untuk perusahaan (4) saya merasa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan (5) saya merasa reward yang diberikan perusahaan mampu membuat puas karyawannya (6) reward yang diberikan perusahaan sangat baik untuk karyawannya, dari uraian pernyataan mengenai ekstrinsik responden lebih banyak memilih setuju yakni sebesar 36.58%. Dapat disimpulkan responden yang memilih setuju dalam poin ekstrinsik lebih rendah dibandingkan intrinsik.karyawan belum bisa memiliki kecakapan yang dapat di andalkan dan karyawan pun belum merasa dengan kebijakan perusahaan, gaji yang didapatkan dari perusahaan pun belum bisa mencukupi biaya hidup karyawan.

PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation atau biasa disebut Astra Isuzu merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, dan perbaikan serta penyediaan suku cadang produk Isuzu, yang berdiri pada tahun 1990. Saat ini Astra Isuzu merupakan dealer Isuzu terbesar di Indonesia yang menguasai sekitar 45% dari total penjualan Isuzu. Dalam aktivitas bisnisnya, Astra Isuzu berhubungan dengan PT. Isuzu Astra Motor Indonesia (IAMI) selaku Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) Isuzu.Astra Isuzu saat ini memilik 52 outlet (terdiri dari outlet VSP melayani jual beli dan service kendaraan serta 1 outlet V, hanya melayani jual beli kendaraan) yang tersebar di hampir seluruh Indonesia. Selain itu, untuk menjamin pelanggan mendapatkan suku cadang Isuzu yang asli, Astra Isuzu juga bekerja sama dengan 2.297 partshop yang tersebar di seluruh Indonesia. Di perusahaan ini masih ada beberapa karyawan yang masih belum mampu untuk bertanggung jawab pada perusahaan, karyawan juga masih belum merasa puas dengan manfaat yang diberikan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan perusahaan belum cukup untuk kebutuhan hidup karyawan. Masih banyak karyawan yang belum mampu berkomitmen dengan baik pada perusahaan.karaywan maish belum merasa puas dengan kebijakan yang diberikan perusahaan. Penelitian mengenai analisis faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional belum pernah diadakan di PT Astra International Tbk – *isuzu sales operation*, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor Motivasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional pada PT Astra Intenational Tbk – Isuzu Sales Operation”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka identifikasi masalah nya adalah :

1. Masih ada beberapa karyawan yang belum merasa adanya ikatan secara emosional secara pribadi dalam perusahaan
2. Masih adanya beberapa karyawan yang masih belum mampu bertanggung jawab atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan
3. Karyawan pada PT Astra International masih belum merasa puas dengan manfaat yang diperoleh dari perusahaan.
4. Masih banyak karyawan yang belum mampu untuk berkomitmen pada perusahaan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation
5. Masih ada beberapa karyawan yang masih belum merasa puas untuk gaji yang telah di dapatkan mampu untuk membiayai hidup karyawan
6. Masih banyak karyawan yang belum merasa puas dengan kebijakan yang telah diberikan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan. Maka penulis penelitian ini dirumuskan :

1. Bagaimana faktor motivasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*?
3. Bagaimana analisis faktor motivasi meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara faktor motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor motivasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*

3. Untuk mengetahui bagaimana cara motivasi meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation*

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam Analisis faktor motivasi dalam meningkatkan hubungan komitmen organisasional perusahaan pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* agar terciptanya motivasi dan komitmen yang baik.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang analisis faktor dalam meningkatkan motivasi dengan komitmen organisasional, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama terhadap perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat memiliki peranan penting bagi perusahaan. Berhasil tidaknya dalam sebuah perusahaan yaitu tergantung dengan manusianya. Untuk menjaga ke efisienan dan ke efektifan perusahaan agar mencapai tujuan yang sangat maksimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Perencanaan**
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian**
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu

Dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas sangat lah penting untuk karyawan perusahaan. Fungsi-fungsi msdm yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Apabila motivasi dilakukan dengan baik maka komitmen karyawan untuk perusahaan pun akan meningkat. sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam R. Supomo (2018) MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (deksripsi kerja), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirement* (kebutuhan pekerjaan), serta *job evaluation* (evaluasi kerja).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan

Menurut Edy Sutrisno (2016) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut, antara lain :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki perbedaan sifat, kebutuhan, keinginan yang dibentuk dari pengakuan diri sendiri ataupun keadaan lingkungan sekitarnya. Perbedaan tersebut di akibatkan oleh beberapa faktor yaitu perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam. Hal tersebut tentu saja akan membawa pengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu berusaha mendorong dan memotivasi karyawan agar karyawan mau bekerja dengan giat dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi secara kualitas dan kuantitas. Dalam memahami motivasi kerja, diperlukan informasi tentang apa yang menjadi dasar munculnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Menurut Hierarkidalam Wibowo, (2016) Abraham Maslow mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan :*physiological* (fisiologis), *safety* (rasa aman), *social* (hubungan sosial), *esteem* (penghargaan), *self-actualization* (akualitasi diri), dan dicapai secara berjenjang. Hierarki Maslow terutama relevan di tempat pekerjaan karena individual tidak hanya perlu uang dan *reward*, tetapi juga kehormatan dan iteraksi. Menurut Prihartanta (2015) Teori motivasi yang dikemukakan oleh Gibson yang merumuskan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti dalam maupun luar, guna mencapai tujuan tertentu untuk pemenuhan dan pemuasan kebutuhan

Baumeister (2016) *we want a vchange in behavior, thoughts, feelings, self-concept, environment, and relationships*. Wibowo (2016) Motivasi melepaskan potensi pekerja. Ispirasi lebih lajut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka mnerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat pentik dalam dunia yang penuh kompetisi. Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak daro pola “*command and control*” (perintah dan kendali) menjadi “*advice and consent*” (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Perubahan saat ini dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif daripada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk. Beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsibahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif. Manajer perlu berhati-hati dalam menentukan apa yang menjadi perangsang atau kekuatan motivasional. *motivation is an internal process. Whether we define it as a drive or a need, motivation is a condition inside us that desire a change, either in the self or the environment. When we tap endows the person with the drive and direction needed to engage with the environment in an adaptive, openended, and problem – solving sort of way, Reeve (2012).*

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Adapun teori motivasi terdiri dari beberapa teori-teori motivasi yaitu antara lain :

1. **Tori Kebutuhan (Maslow 's Model)** Model maslow ini sering disebut dengan model hirarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk bekerja. Menurut maslow, pada umumnya terdapat kebutuhan manusia antara lain:
 - a. Kebutuhan fisiologik (*physiological needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Misalnya oksigen, makanan, minuman istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan utama yang wajib dipenuhi pertama-tama tiap individu.
 - b. Kebutuhan akan keamanan (*safety or security need*), yang mencakup antara lain keselamatan atau perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
 - c. Kebutuhan sosial (*social or security need*), yaitu sewaktu kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial menjadi motivator bagi perilaku manusia. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok tertentu, ia ingin berorganisasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, ingin berbagi, menerima sikap berkawan dsb.
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteems or recognition need*), kebutuhan ini mencakup pertama yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, kebebasan, dan independensi (ketidak tergantungan), kedua yaitu kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan reputasi seorang individu atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.
 - e. Kebutuhan akan merealisasikan diri (*self actualization need*), menurut Maslow, kebutuhan ini merupakan puncak hirarki, kebutuhan-kebutuhan ini antara lain yaitu kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri untuk menjadi kreatif dalam arti seluas-luasnya. Dengan demikian dapat dikatakan tingkat.
2. **Teori X teori Y Mc. Gregor** Teori ini berdasarkan asumsi bahwa manusia secara jelas dan tepat dibedakan atas manusia menurut teori X dan Y. Adapun ciri-ciri teori X adalah sebagai berikut:
 - a. Rata-rata pegawai atau karyawan malas dan tidak suka bekerja
 - b. Umumnya pegawai atau karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawab
 - c. Pegawai atau karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
 - d. Pegawai atau karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan kepentingan organisasi

- e. Kurang suka menerima perubahan dan keinginan tetap seperti yang dahulu

Sedangkan teori yang kedua yaitu teori Y yang ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- a. Rata-rata karyawan rajin dan suka bekerja
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja
- c. Selalu ingin berubah dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar
- e. Sebenarnya mereka dapat produktif

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3 Faktor-faktor Motivasi

Menurut Herzberg (1966) dalam buku *The motivation to work* teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi (*achievement*), pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

1. Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri

2. Sedangkan motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional, yang meliputi; gaji, hubungan dengan karyawan sekerja, pengawasan teknis, kebijakan perusahaan dan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi, dan kepastian kerja (Gibson, et.al, 1985).

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Wilson Bangun (2012) bahwa faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain:

1. Faktor intrinsik
Faktor intrinsik atau faktor kepuasan kerja ini dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Faktor-faktor tersebut antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).
2. Faktor ekstrinsik
Faktor ekstrinsik atau faktor ketidakpuasan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kenijakan dan administrasi perusahaan (*company policy n administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working kondition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

Sedangkan Menurut Fahmi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik. Menurut Fahmi (2016) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat

dengan tujuan tujuannya. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Menurut Mahis dan Jacson (2000) dalam Sopiah (2008) memberikan definisi “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and organizational goals and desire to remain with the organization*” yang artinya, “komitmen organisasional adalah derajat yang aman karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “*the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a particular organization*.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi mencerminkan kepercayaan dan kesediaan karyawan hanya untuk perusahaan daripada untuk kepentingan dirinya sendiri dan memberikan kontribusi untuk perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam Yusuf dan Syarif (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional meliputi karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan dan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik personal, yang terdiri dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, suku bangsa dan kepribadian berkorelasi dengan komitmen organisasional;
2. Karakteristik yang berkaitan dengan jabatan atau peran memiliki sumbangan yang bermakna pada komitmen organisasional. Karakteristik ini meliputi tantangan pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas peran. Dari beberapa penelitian ditemukan bahwa tantangan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasional, sedangkan konflik peran dan ambiguitas peran memiliki hubungan negatif dengan komitmen organisasional;
3. Pengalaman kerja memberikan kontribusi yang paling besar terhadap komitmen organisasional. Pengalaman kerja ini meliputi keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan, realisasi harapan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, persepsi terhadap gaji, serta norma kelompok yang berkaitan dengan kerjakeras.

Van Dyne & Graham dalam Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan bahwa, faktor-faktor: personal, situasional dan positional dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi atau *Personal Factor*
 - a. Memiliki ciri-ciri kepribadian tertentu seperti :sifat sangat teliti, ramah dan memiliki pandangan positif pada hidup (optimis) sering cenderung lebih komit;
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasional;
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa di akomodir oleh organisasi, sehingga komitmen organisasional nya rendah;
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi;
 - e. Status perkawinan, seseorang yang sudah menikah menjadi merasa lebih terikat dengan organisasi tempatnya bekerja dibandingkan seseorang yang belummenikah;
 - f. Keterlibatan kerja, tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen organisasional.
2. Faktor Situasi atau *Situational Factor*
 - a. Nilai tempat kerja. Nilai bersama adalah suatu komponen kritis dari hubungan keterikatan. Nilai-nilai seperti: kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi dan kepercayaan akan mempermudah anggota organisasi untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat;
 - b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, memusatkan pada kewajaran proses pengambilan keputusan dan mengacu persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antarpribadi;
 - c. Karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan meliputi: pekerjaan yang bermakna, otonomi dan umpan internal. Dengan demikian karakteristik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan konsekuensi nya, serta rasa keterikatan dengan organisasi;
 - d. Dukungan organisasional. di definisikan sebagai sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi karyawan dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal karyawan dan juga menghargai kontribusi karyawan pada organisasi maka karyawan mau mengikatkan diri dan menjadi bagian dari organisasi.
3. Faktor Posisi atau *Positional Factor*
 - a. Masa kerja seseorang pada organisasi membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh makin lama seseorang bekerja pada suatu

organisasi semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi serta peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut;

- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian secara konsisten menemukan status sosial ekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat sebab status yang tinggi cenderung meningkatkan baik motivasi maupun kemampuan untuk aktif terlibat.

Menurut Dyne dan Graham dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi meliputi:

1. Personal terdiri atas kepribadian, usia, jenis kelamin dan pendidikan.
2. Posisional terdiri atas tingkat pekerjaan dan masa kerja.
3. Situasional terdiri atas lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Menurut A Muri Yusuf, (2017) menyatakan bahwa faktor – faktor komitmen organisasi meliputi :

1. Personal organisasi
2. Psikologi empowerment
3. Budaya organisasi
4. Gaya kepemimpinan
5. Imbalan moneter
6. Kepercayaan
7. Manfaat hubungan
8. Kepuasan kerja
9. Kemampuan menghargai

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasional

Tiga dimensi komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018) adalah:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi;
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko jika meninggalkan organisasi. Seseorang bertahan dalam organisasi karena mereka butuh dan melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain;
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) merupakan sebuah moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya.

Wibowo (2017) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Berfikir

2.4.1 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	Endah Noerhayati, 2011, Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Tirta makmur unggaran	Variabel X - Motivasi - Komitmen organisasional	Variabel X - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan - Kebutuhan aktualisasi diri Variabel Y 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Normative commitment</i> 3. <i>Continuance commitment</i>	Berdasarkan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan deskriptif	Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran dengan kontribusi sebesar 30,8%. 2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran, dengan kontribusi sebesar 25,2%.
2.	Agung Harianto, 2016, Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator di Hotel X	Variable X motivasi Variabel Y komitmen organisasi, kepuasan kerja	Variabel X Motivasi 1. Motivasi intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik Variabel Y Komitmen organisasional	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan	Berdasarkan hasil yang sudah dipaparkan terlihat bahwa komitmen afektif adalah salah satu komitmen yang sulit untuk terbentuk

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Rasa bangga 3. Peran serta 4. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik 5. Terikat secara emosional pada organisasi 	kuantitatif	jika dilihat dalam jangka waktu pendek. Sehingga untuk mendapatkan komitmen afektif tidak hanya melihat dari kepuasan baik dari gaji dan lainnya tetapi juga karena bisa dilihat bahwa karyawan yang puas belum tentu secara langsung mempunyai komitmen afektif
3.	Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto, Sunuharyo Arik Prasetya, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan	Variabel X Motivasi Variabel Y Komitmen organisasional, kinerja karyawan	Variabel X Motivasi <ol style="list-style-type: none"> 1. Eksistensi 2. Ketertarikan 3. Pertumbuhan Variabel Y Komitmen organisasional <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Normative commitment</i> 3. <i>Continuance commitment</i> 	Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Hasil data analisis deskripsi menunjukkan motivasi kerja karyawan tinggi, komitmen organisasional karyawan tinggi, kinerja karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang sangat tinggi.
4.	Ni Putu Devy Ermawati, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformal, Budaya organisasi, dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada BPR di Kabupaten Klungkung	Variabel X Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi Variabel Y Komitmen organisasional	Variabel X Kepemimpinan <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin merupakan role model saya dalam perusahaan 2. Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya menyelesaikan suatu pekerjaan 3. Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri karyawan 4. Pemimpin mendorong karyawan untuk delslu inovstif 5. Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri 6. Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya 	Berdasarkan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Saran bagi pihak manajemen BPR mengenai pertimbangan individual agar di perhatikan melalui pelatihan kerja dan kegiatan individual karyawan. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan pengalaman karyawan dan kemampuan karyawan lebih diperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan lokasi dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi serta variabel-variabel lainnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang di teliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
			sebagai anggota Budaya organisasi 1. Saya diidorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan 2. Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 3. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal 4. Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan 5. Saya dituntut untuk bekerja 6. Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan melakukan aktivitas kerja Motivasi 1. Penempatan pekerjaan saat ini sudah sesuai dengan keahlian 2. Penempatan kerja dalam perusahaan ini sesuai dengan pengalaman kerja 3. Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan di perusahaan ini 4. Perusahaan saya memberikan fasilitas rekreasi 5. Fasilitas rekreasi mampu meningkatkan semangat kerja 6. Jaminan kesehatan yang di berikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya 7. Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan		
5.	Azlen Evizal,2012. Analisis faktor-faktor	Variabel X Motivasi kerja	Variabel X - Kompensasi	Berdasarkan dengan	Motivasi merupakan hal yan penting

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah pemerintah kabupaten Rokan Hilir		<ul style="list-style-type: none"> - Promosi jabatan - Lingkungan kerja - Pengembangan karyawan 	permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif	dalam setiap individu dengan motivasi yang tinggi pegawai bisa meningkatkan produktivitas dalam bekerja dan tentunya sangat menguntungkan bagi kalangan sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat ada beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu, berikut ini persamaan dan perbedaannya yaitu :

1. Endah Noerhayati (2011) : dalam penelitian ini memiliki persamaan metode analisis
2. Agung Harianto (2016) : dalam penelitian ini memiliki persamaan variabel yaitu motivasi dan memiliki indikator yang sama, tetapi juga memiliki perbedaan pada indikator komitmen organisasional
3. Qomarianing Purnama, Bambang Swasto, Sunuharyo Arik Prasetya (2016) : dalam penelitian ini memiliki persamaan pada variabel komitmen organisasional dan memiliki indikator yang sama, tetapi memiliki perbedaan dalam variabel motivasi
4. Ni Putu Devy Ermawati (2018) : dalam penelitian ini memiliki persamaan hanya di variabel nya saja hanya saja berbeda dengan indikator
5. Azlen Evizal (2012) : dalam penelitian ini memiliki persamaan dalam teori motivasi

2.4.2 Kerangka Berfikir

Pada dasarnya setiap karyawan memiliki perbedaan sifat, kebutuhan, keinginan yang dibentuk dari pengakuan diri sendiri ataupun keadaan lingkungan sekitarnya. Perbedaan tersebut di akibatkan oleh beberapa faktor yaitu perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam. Hal tersebut tentu saja akan membawa pengaruh terhadap sikap dan tingkah laku karyawan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu berusaha mendorong dan memotivasi karyawan agar karyawan mau bekerja dengan giat dalam mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi secara kualitas dan kuantitas. Dalam memahami motivasi kerja, diperlukan informasi tentang apa yang menjadi dasar munculnya motivasi karyawan dalam bekerja. Dari Pra survey yang saya dapatkan pada perusahaan PT Astra International dengan hasil komitmen yang sangat rendah atau minim yaitu pada *continuance commitment* dengan hasil paling banyak yang menjawab tidak setuju sebesar 28,62%. Dalam perusahaan tersebut karyawan belum adanya rasa ikatan secara emosional secara pribadi dan karyawan

belum mampu untuk berkomitmen dengan baik pada perusahaan tersebut. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016).

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Wilson Bangun (2012) bahwa faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik atau faktor kepuasan kerja ini dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan semangat kerja dan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Faktor-faktor tersebut antara lain, prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kemajuan (*advancement*).

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik atau faktor ketidakpuasan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut, antara lain, kenijakan dan administrasi perusahaan (*company policy n administration*), pengawasan (*supervision*), penggajian (*salary*), hubungan kerja (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working kondition*), keamanan kerja (*job security*), dan status pekerjaan (*job status*).

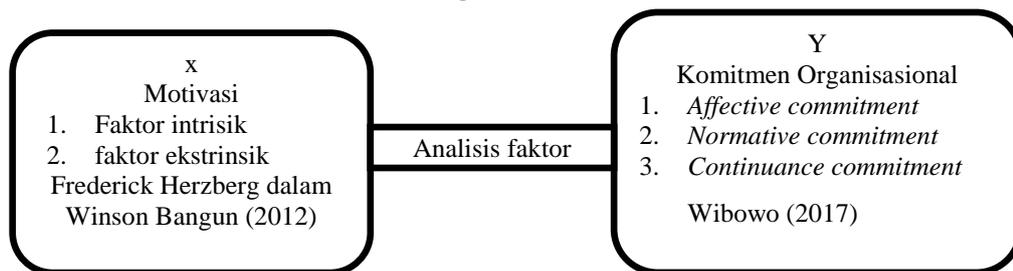
Wibowo (2017) terdapat tiga macam komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang

tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati.

Gambaran Model Penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Befikir.

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah :

1. Diduga terdapat hubungan antara motivasi dengan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif Eksploratif, yaitu bertujuan untuk mengumpulkan dan menguraikan keadaan suatu fenomena, dalam penelitian ini tidak dimaksud untuk menguji hipotesis tertentu, melainkan hanya menggambarkan apa adanya suatu variabel, gejala dan keadaan.

Metode Deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Dimana penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data secara deskriptif yang menjelaskan faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor. Dimana factor motivasi sebagai variable independen (X) dan komitmen organisasional sebagai variable dependen (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode populasi atau seluruh karyawan dikarenakan jumlah karyawan yaitu 50 orang yang dijadikan responden pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran No.22, RT.03/RW.03, Bantarjati, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16153.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti oleh penulis adalah data kuantitatif dan kualitatif yaitu :

1. Jenis data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Menurut sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Jenis data kualitatif adalah data berupa pendapat (pernyataan) sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dari instansi penyedia data. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif adalah metode penelitian pada kondisi objek yang ilmiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian ini adalah instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*. Teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Bogdan, *et.al* dalam Samsu (2017) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber data, yang digunakan dan di peroleh yaitu :

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, sumber itu melalui observasi dan kuesioner secara langsung dengan karyawan dan pihak yang berwenang pada perusahaan tersebut.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung sebagai data yang telah dikumpulkan pihak lain atau melalui media perantara. Di dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh pengumpulan data dari buku referensi, jurnal internet, dan data-data yang tersedia pada perusahaan tersebut.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X)	1. Prestasi	a. Memberikan ide	Ordinal
		b. Prestasi yang telah dicapai	Ordinal
		c. Merasa puas terhadap pekerjaan	Ordinal
	2. Pengakuan	a. Pengakuan terhadap pekerjaan	Ordinal
		b. menghargai dengan apa yang telah dicapai	Ordinal
		c. Atasan memberi penghargaan	Ordinal
	3. Pekerjaan itu sendiri	a. Dapat menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		b. Tidak menunggu perintah	Ordinal
		c. Pekerjaan sesuai kemampuan	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	a. Dapat menjaga kepercayaan	Ordinal
		b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
		c. Dapat menyelesaikan tugas	Ordinal
	5. Kemajuan	a. Pengembangan karir (promosi jabatan)	Ordinal
		b. Pengembangan Potensi	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	6. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	c. Jabatan	Ordinal
		a. Mekanisme administrasi yang jelas	ordinal
		b. Kebijakan yang diberikan ponpes	Ordinal
	7. Pengawasan	c. Misi perusahaan	Ordinal
		a. Pengawasan pekerjaan	Ordinal
		b. pemberian instruksi	Ordinal
	8. Penggajian	c. Dapat menjalankan tugas tanpa dipantau	Ordinal
		a. Gaji yang diterima	Ordinal
		b. karyawan bekerja lebih giat	Ordinal
	9. Hubungan Kerja	c. Gaji yang diberikan sesuai	Ordinal
		a. Hubungan antar pribadi	Ordinal
		b. karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	Ordinal
	10. Kondisi Kerja	c. Dukungan dari atasan	Ordinal
		a. Lingkungan yang sangat nyaman	Ordinal
		b. sarana dan prasarana	Ordinal
	11. Keamanan Kerja	c. Kondisi bersih, aman dan nyaman	Ordinal
		a. Karyawan mendapat keamanan	Ordinal
		b. perusahaan memberikan jaminan	Ordinal
12. Status Pekerjaan	c. Kondisi lingkungan kondusif	Ordinal	
	a. Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan	Ordinal	
	b. Memiliki peluang	Ordinal	
Komitmen Organisasional (Y)	1. Komitmen Afektif	c. Bangga dengan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
		a. Keinginan berkarir di organisasi	Ordinal
		b. rasa percaya terhadap organisasi	Ordinal
	2. Komitmen Berkelanjutan	c. Keinginan menikmati pekerjaan	Ordinal
		a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan	Ordinal
		b. pilihan alternatif perusahaan lain	Ordinal
	3. Komitmen Normatif	c. Merasa gaji mampu memenuhi kebutuhan hidup	Ordinal
		a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik	Ordinal
		b. keinginan membalas jasa perusahaan	Ordinal
		c. Keinginan mengembangkan keahlian	Ordinal

3.5 Populasi Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel yang penulis lakukan adalah memilih semua populasi pada PT Astra International Tbk – *Isuzu Sales Operation* cabang Bogor sebanyak 50 orang yang merupakan sampel jenuh (sensus).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, digunakan dua metode pengumpulan data, yaitu :

1. Data primer

a. Observasi

Mengamati langsung atau tidak langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan peneliti untuk melakukan penelitian.

b. Kuisioner

Pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert Sikap. Berikut tabel skala likert-nya.

Tabel 3.2 Skala sikap

No	Kategori	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

10 total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$= \text{Skor Total hasil Responden} / \text{Skor Tertinggi Responden} \times 100\%$$

2. Data sekunder

Sumber dari data sekunder adalah diperoleh melalui berbagai sumber teoritis dari buku para penulis yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu juga berasal dari media online, download jurnal, dan sebagainya.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variable-variabel yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau tidaknya suatu data. Suatu data yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya data yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Sunyoto, 2013). Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan rumus korelasi Rank Spearman masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$

maka H_0 ditolak atau item tersebut valid. Suatu butir pertanyaan ditanyakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 48$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan:

r_h : Nilai koefisien pearson

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$: Jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 50 orang.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Realibilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan rumus:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

K = Nilai koefisien antara belahan pertama dan kedua

$\sum si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

st^2 = Varians total

(Harbani Pasolong, 2012)

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Croanbach.

No	Interval	Keterangan
1	0,8-1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6-0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2014).

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y dengan menentukan soal ideal. Skor ideal adalah

skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil skor tiap variabel di bagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari rumus berikut :

Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y dengan menentukan soal ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberikan jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil skor tiap variabel di bagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari rumus berikut :

Tanggapan total responden Variabel (X) yaitu motivasi :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tanggapan total responden Variabel (Y) yaitu komitmen organisasional karyawan :

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, setiap skor maksimum setiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau dengan persentase sekitar 20% hingga 100%, sehingga dapat ditemukan kriteria berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Variabel

Skala	Kriteria penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Tidak Setuju
41% - 60%	Kurang Setuju
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

Interprestasi skor ini didapatkan dari setiap nilai skor dikalikan dengan skor minimum yaitu 20% yang kemudian dijadikan skala interval. Berdasarkan perhitungan diatas dapat digunakan sebagai jawaban terhadap hipotesis deskriptif. Untuk melihat bagaimana variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang di teliti.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil Observasi, dan kuesioner dengan cara

mengorganisasikan kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam metode analisis ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi yang dilakukan pada objek penelitian dengan metode statistik deskriptif kualitatif dari hasil kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif karena statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

3.8.1 Analisis Deskriptif Kualitatif

Menurut Sugiono (2016) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Kemudian Samsu (2017) menyatakan bahwa statistika deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran umum setiap data yang diperoleh dari masing-masing variabel yang diteliti.

Adapun teknik analisa yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah kualitatif yang memaparkan situasi atau peristiwa. Penelitian ini tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Jadi berdasarkan pemaparan di atas jelas bahwa teknik analisa deskriptif yaitu data akan dijelaskan dengan apa adanya sehingga mendapat suatu pemahaman. Dalam metode analisis ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang diperoleh dari observasi, wawancara dengan metode statistik deskriptif kualitatif. Analisis statistik kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data informasi yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar diumpulkan secara dalam dan menyeluruh, dengan penafsiran terhadap data serta penampilan mendala dan menyeluruh.

3.8.2 Importance Performance Analysis

Metode *importance performance analysis (IPA)*. Setiap organisasi harus mengelola sistem SDM dengan baik untuk mengetahui bagaimana motivasi di perusahaan. Organisasi harus mengetahui bagaimana faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Dan apakah motivasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi terkait. Hal tersebut dapat diketahui dengan metode *importance performance analysis (IPA)*. Teknik ini pertama kali dikemukakan oleh Matilda & James (1997) dalam artikel mereka "*Importance Performance Analysis*" yang dipublikasikan di *journal of marketing*. Matriks ini sangat bermanfaat sebagai pedoman dalam mengalokasikan sumber daya organisasi yang terbatas pada bidang-bidang spesifik, dimana perbaikan motivasi berdampak besar pada komitmen karyawan. Sedangkan matriks ini juga menunjukkan bidang atau atribut tertentu yang perlu dipertahankan dan aspek-aspek yang perlu dikurangi

prioritasnya. Metode IPA ini menggunakan bantuan diagram kartesius, sehingga diperlukan koordinat yang diperoleh dari nilai rata-rata skor tingkat motivasi.

Sumbu mendatar (X) akan diisi oleh skor tingkat motivasi, sedangkan sumbu tegak (Y) akan diisi oleh skor tingkat komitmen organisasional. Dalam penyederhanaan rumus, maka untuk setiap atribut yang mempengaruhi komitmen karyawan dapat diketahui dengan rumus (J.Supranto, 2006) adapun sebagai berikut:

Dimana,

X = skor rata-rata motivasi

Y = skor rata-rata komitmen organisasional

n = jumlah responden

Pada sumbu (Y) Vertikal merupakan faktor tingkat komitmen organisasional, dan pada sumbu (X) skor tingkat motivasi. Dengan pendekatan metode IPA dimodifikasi, matriks terdiri dari 4 (empat) kuadran yaitu, terdiri dari :

<i>High</i>	<i>Concentrace Here</i>	<i>Keep Up The Good Work</i>
I M P O R T A N C E	<i>Low Priority</i>	<i>Possible Overkill</i>
<i>Low</i>	<i>PERFORMANCE</i>	
		<i>high</i>

Sumber : Martilla & James (1997)

Keterangan :

1. Kuadran I : *Concentrace Her*, sangat penting menunjukkan komitmen yang rendah
2. Kuadran II : *Keep Up The Good Work*, sangat puas dan menunjukkan komitmen yang tinggi
3. Kuadran III : *Low Priorit*, komitmen sangat rendah/sangat tidak puas tetapi karyawan tidak menganggap atribut terlalu penting
4. Kuadran IV : *Possible Overkill*,komitmen tinggi tapi karyawan tidak melihat atribut sebagai sesuatu yang penting.

Metode IPA ini menggunakan bantuan diagram kartesius, sehingga di perlukan koordial yang di peroleh dari nilai rata-rata skor tingkat motivasi dan tingkat komitmen organisasional dari karyawan adapun rumusannya sebagai berikut:

$$X = \frac{xi}{n}$$

$$Y = \frac{xi}{n}$$

n = Jumlah responden. X = Skor rata-rata motivasi Y= Skor rata-rata komitmen organisasional

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation

PT Astra International Tbk didirikan di Jakarta pada tahun 1957 sebagai sebuah perusahaan perdagangan umum dengan nama Astra International inc . pada tahun 1990, telah dilakukan perubahan nama menjadi PT Astra International Tbk, dalam rangka penawaran umum perdana saham perseroan kepada masyarakat, yang dilanjutkan dengan pencatatan saham perseroan di bursa efek Indonesia dengan menggunakan *ticker* ASII. Seiring berjalannya waktu, PT Astra International Tbk mulai mengembang luaskan sayap perdagangannya. PT Astra International Tbk mulai menjalankan bisnisnya dengan perusahaan asing dari USA dengan mengimpor alat-alat berat dan truk dan juga menjadi distributor kendaraan Toyota di Indonesia.

4.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT Astra International

(Sumber : <https://www.astra.co.id/>)

PT Astra International telah mengubah secara resmi logonya pada tahun 1999 dengan judul “ *A New Dynamic* ” logo tersebut berbentuk dasar empat sudut yang melambangkan filosofi Astra yaitu “Catur Dharma”. Warna biru yang dipilih dalam logo Astra melambangkan warna langit yang tidak terbatas. Garis lengkung bumi menggambarkan semangat Astra untuk menjadi perusahaan yang “*GO GLOBAL*”. Garis yang menyapu keluar mengartikan bintang berekor yang terus menerus menjelajahi langit untuk menggambarkan semangat Astra dalam menjelajahi dunia usaha dan melakukan inisiatif serta inovasi baru untuk meningkatkan pelayanan Astra bagi pelanggannya. Kemudian nama “Astra” ditambahkan kata “International” dengan maksud yang sama “*GO GLOBAL*” yaitu tidak hanya sekedar menjadi perusahaan nasional saja namun juga harus menjadi perusahaan yang mampu bersaing di mancanegara.

4.1.3 Filosofi, Visi, dan Misi Perusahaan

PT Astra International dalam menjalankan perusahaannya memiliki empat butir filosofi yang diberi nama “Catur Dharma”. Isi dari filosofi Catur Dharma yaitu :

1. Menjadi Milik yang Bermanfaat bagi Bangsa dan Negara
2. Memberikan Pelayanan Terbaik kepada Pelanggan

3. Menghargai Individu dan Membina Kerja Sama
4. Senantiasa Berusaha Mencapai yang Terbaik

Selain berpegang teguh dengan filosofi Catur Dharma, PT Astra International Tbk. pula memiliki beberapa butir penting bagi yang menjadi visi dan misi perusahaan, yaitu :

Visi

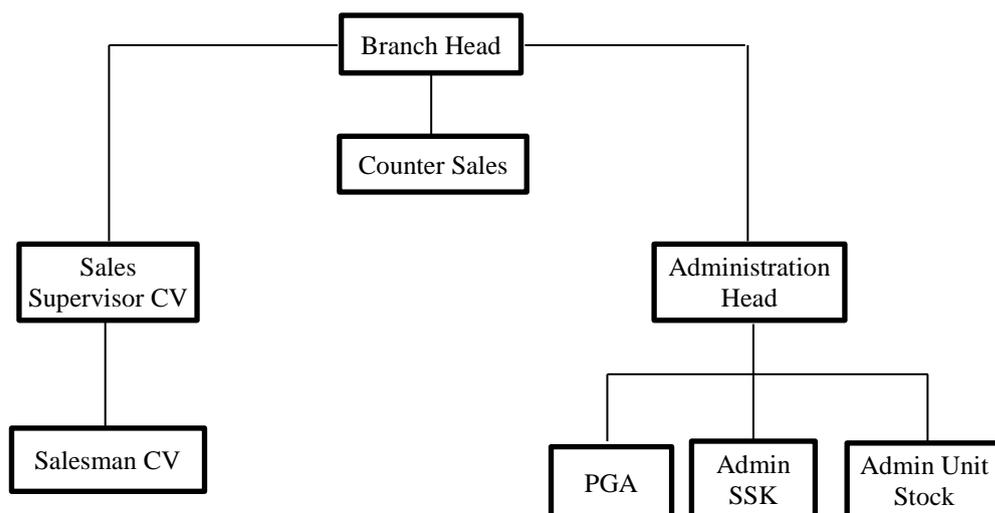
1. Menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid kepuasan pelanggan yang efisien.
2. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab social serta ramah lingkungan

Misi

1. Sejahtera bersama bangsa dengan memberikan nilai terbaik kepada *stakeholder*.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dan struktur organisasi itu merupakan gambaran secara sistematis tentang hubungan-hubungan kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang yang sangat mutlak diperlukan demi berjalannya suatu perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, hal tersebut dapat diwujudkan melalui dengan adanya struktur organisasi pada PT Astra International. Berikut adalah struktur organisasi PT Astra International :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Astra International

Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan dan wewenang masing-masing bagian

1. *Branch Head*
 - a. Bertanggung jawab atas seluruh operasi yang berjalan di kantor cabang.
 - b. Melaksanakan perencanaan strategis yang telah dibuat oleh perusahaan.
 - c. Memberikan pengarahan dan mengavaluasi hasil kerja kepada devisi.
 - d. Menyerahkan laporan kinerja kantor cabang kepada kantor pusat.
2. *Counter sales*
 - a. Melayani calon costumer yang datang ke *showroom*.
 - b. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh calon costumer mengenai produk yang ditawarkan.
 - c. Menginformasikan produk terbaru yang dikeluarkan PT Astra International.
 - d. Menyediakan formulir dan hal-hal lain untuk mengurus transaksi jual beli, yang akan di serahkan kepada admin coordinator untuk diproses lebih lanjut.
3. *Sales supervisor cv*
 - a. Menyusun ulasan rencana peneualan tahunan, serta strategi pemasaran untuk dipresentasikan kepada kepala cabang.
 - b. Mengkoordinir aktivitas *counter sales*, dan *salesman*.
 - c. Melakukan analisa industry, pesaing, dan analisa SWOT (*Strength, Weaknes, Oppoportunities, Threat*).
 - d. Mempersiapkan rencana pemasaran dan periklanan berikut detail teknik promosi.
4. *Salesman cv*
 - a. Mengadakan promosi secara canvasing (*door to door*), memberikan info yang terbaru kepada calon costumer secara langsung (*face to face*).
 - b. Memberikan data calon costumer sebagai database kantor cabang.
 - c. Memberikan data calon costumer yang tertarik melakukan transaksi untuk diproses lebih lanjut oleh admin coordinator
5. *Administrasi Head*
 - a. Bertanggung jawab atas administrasi dan proses *billing* dan *collection* di cabang.
 - b. Bertanggung jawab atas Master Data di cabang.
 - c. Menjamin administrasi *warehouse* dan *shipping* cabang berjalan dengan baik.
 - d. Bertanggung jawab atas *General Affairs* di cabang.
 - e. Bertanggung jawab atas pencatatan akuntansi di cabang.
6. PGA
 - a. Mengatur penyimpanan dokumen dalam gudang.
 - b. Memegang akses atas peminjaman dalam gudang.
 - c. Melakukan pemusnahan dokumen yang telah melewati masa retensinya.

7. Admin SSK
 - a. Mengendalikan surat masuk dan surat keluar
 - b. Mengarsipkan surat masuk dan surat keluar
 - c. Membantu pengelolaan kas kecil
 - d. Mempersiapkan seminar/pertemuan ilmiah rutin/diskusi yang diselenggarakan LLPM (mencari ruangan, mengurus snack, dan menerima tamu).
8. Admin Unit Stok
 - a. Bertanggung jawab atas stok yang ada pada cabang.
 - b. Mengatur pengiriman mobil pada calon pelanggan serta memberikan laporan pada administrasi.

4.2 Profil Responden

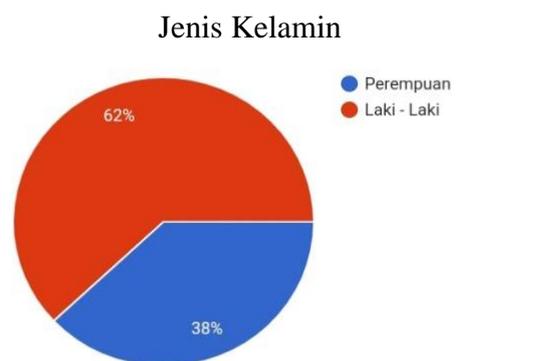
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan pada PT Astra International. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 50 karyawan. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang diteliti mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja.

1. Jenis kelamin responden

Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	31	62
2.	Perempuan	19	38

Sumber: Data Primer, 2022



Gambar 4.3 persentase jenis kelamin responden

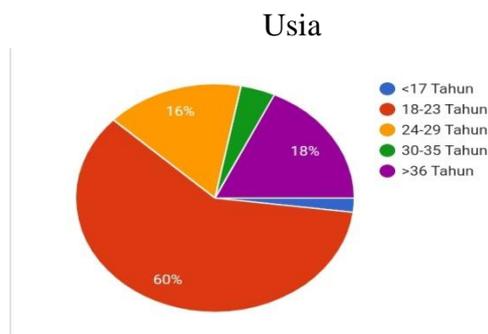
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 31 responden atau 62%, sedangkan responden perempuan yaitu 19 responden atau 38%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Astra International di dominasi laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 17 Tahun	1	2
2	18-23 Tahun	30	60
3	24-29 Tahun	8	16
4	30-35 Tahun	2	4
5	>36 Tahun	9	18

Sumber : Data Primer, 2022



Gambar 4.4 persentase usia responden

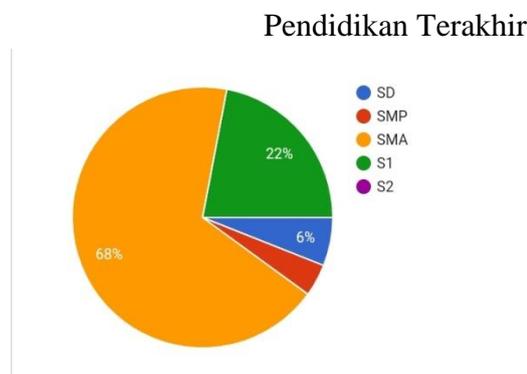
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden yang usia <17 tahun sebanyak 1 reponden atau 2%, responden usia 18-23 tahun sebanyak 30 responden atau 60%, responden usia 24-29 tahun sebanyak 8 responden atau 16%, responden usia 30-35 sebanyak 2 atau 4%, dan responden usia >36 tahun sebanyak 9 responden atau 18%. Sehingga dapat di simpulkan rata-rata karyawan pada PT Astra International di dominasi usia 18-23 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SD	3	6
2	SMP	2	4
3	SMA	34	68
4	S1	11	22
5	S2	0	0

Sumber : Data Primer, 2022



Gambar 4.5 persentase pendidikan terakhir responden

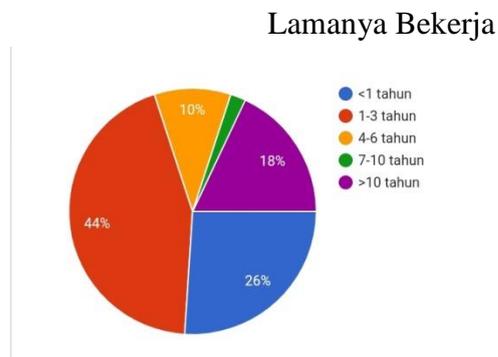
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA lebih banyak yaitu 34 responden atau 68%. Pendidikan terakhir SD yaitu 3 responden atau 6%. Pendidikan terakhir SMP yaitu 2 responden atau 4%. Pendidikan terakhir S1 yaitu 11 responden atau 22%. Pendidikan S2 tidak ada satupun responden atau 0%. Sehingga dapat di simpulkan bahwa rata-rata karyawan PT Astra International di dominasi pendidikan terakhir SMA.

4. Lamanya Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lamanya Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	<1 Tahun	13	26
2	1-3 Tahun	22	44
3	4-6 Tahun	5	10
4	7-10 Tahun	1	2
5	>10 Tahun	9	18

Sumber: Data Primer, 2022



Gambar 4.6 persentase lamanya bekerja responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lamanya bekerja responden paling banyak yaitu 1-3 tahun sebanyak 22 responden atau 44%. Lamanya bekerja <1 tahun sebanyak 13 responden atau 26%. Lamanya bekerja 4-6 tahun sebanyak 5 responden atau 10%. Lamanya bekerja 7-10 tahun sebanyak 1 responden atau 2%. Lamanya bekerja >10 tahun sebanyak 9 atau 18%. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata karyawan PT Astra International di dominasi lamanya bekerja 1-3 tahun.

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31
2	Usia	18-23	30
3	Pendidikan Terakhir	SMA	34
4	Lamanya bekerja	1-3 Tahun	22

Sumber : Data Kuesioner, data diolah 2022

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Dalam melakukan uji validitas terhadap variabel motivasi dan variabel komitmen organisasional menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau tingkat signifikan sebesar 0.05 dengan nilai r_{tabel} 0.279. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk mengetahui apakah butir pernyataan dikatakan valid atau tidak. Dari hasil pengujian diperoleh hasil bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

No Butir	r hitung	r tabel	Satuan
1	0.383	0.279	Valid
2	0.392	0.279	Valid
3	0.561	0.279	Valid
4	0.398	0.279	Valid
5	0.503	0.279	Valid
6	0.525	0.279	Valid
7	0.577	0.279	Valid
8	0.633	0.279	Valid
9	0.518	0.279	Valid
10	0.571	0.279	Valid
11	0.678	0.279	Valid
12	0.654	0.279	Valid
13	0.637	0.279	Valid
14	0.671	0.279	Valid
15	0.446	0.279	Valid
16	0.480	0.279	Valid
17	0.587	0.279	Valid
18	0.669	0.279	Valid
19	0.705	0.279	Valid
20	0.716	0.279	Valid
21	0.672	0.279	Valid
22	0.671	0.279	Valid
23	0.641	0.279	Valid
24	0.715	0.279	Valid
25	0.780	0.279	Valid
26	0.705	0.279	Valid
27	0.765	0.279	Valid
28	0.748	0.279	Valid
29	0.699	0.279	Valid
30	0.634	0.279	Valid
31	0.647	0.279	Valid
32	0.729	0.279	Valid
33	0.695	0.279	Valid
34	0.669	0.279	Valid
35	0.587	0.279	Valid
36	0.685	0.279	Valid

Sumber : Hasil olah data angket melalui SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada item pernyataan dari variabel Motivasi didapatkan 36 (tiga puluh enam) item pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No Butir	r hitung	r tabel	Satuan
1	0.684	0.279	Valid
2	0.752	0.279	Valid
3	0.798	0.279	Valid
4	0.746	0.279	Valid
5	0.797	0.279	Valid
6	0.681	0.279	Valid
7	0.723	0.279	Valid
8	0.718	0.279	Valid
9	0.751	0.279	Valid

Sumber : Hasil olah data angket melalui SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada itm pernyataan dari variabel Komitmen Organisasional didapatkan 9 (sembilan) item pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

4.3.2 Uji Realibilitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	36

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi sebesar 0,938 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai cronbach's Alpha 0,8-1,0.

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Hasil uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Komitmen Organisasional sebesar 0,896 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional dinyatakan memiliki reliabel baik karena memiliki nilai cronbach's Alpha 0,8-1,0.

4.4 Hasil penelitian dan Pembahasan

4.4.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Motivasi, komitmen organisasional melalui pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner hasil jawaban mencakup pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

1. Motivasi (X)

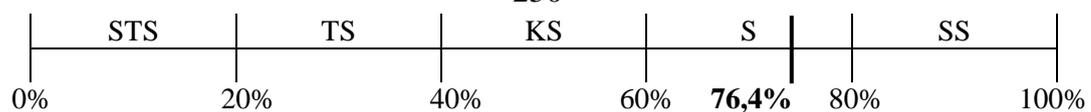
Tabel 4.10 Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	8	40	16%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	15	45	30%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	191	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju yang mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{191}{250} \times 100\% = 76,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 76.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan.

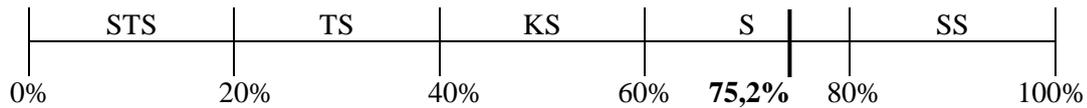
Tabel 4.11 Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	10%
Setuju	4	28	112	56%
Kurang setuju	3	17	51	34%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	188	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah di capai.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{188}{250} \times 100\% = 75,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 75.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena perusahaan menghargau apa yang telah di capai.

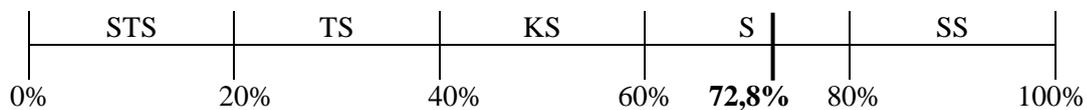
Tabel 4.12 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	16	48	32%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	182	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas di ketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan sebagian besar mengatakan setuju karena karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{250} \times 100\% = 72,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.8% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

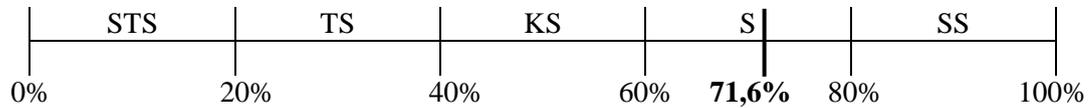
Tabel 4.13 Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	24	96	48%
Kurang setuju	3	19	57	38%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	179	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{250} \times 100\% = 71,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.6% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas.

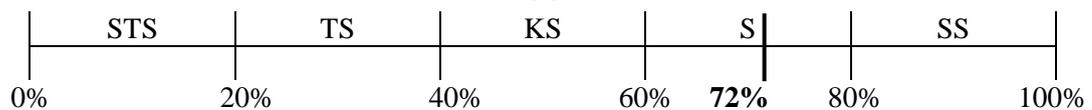
Tabel 4.14 Saya sangat merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	17	51	34%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	180	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju karyawan merasa dihargai ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju karyawan merasa dihargai ketika karyawan berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan.

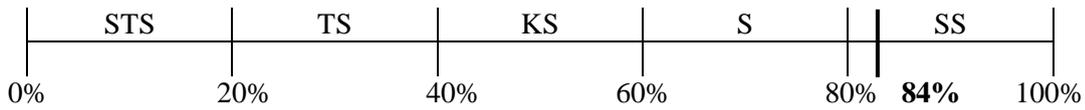
Tabel 4.15 Atasan saya selalu memberikan penghargaan untuk karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	36%
Setuju	4	25	100	50%
Kurang setuju	3	6	18	12%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	210	100%

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju atasan selalu memberikan penghargaan untuk karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{250} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju bahwa atasan selalu memberikan penghargaan untuk karyawan.

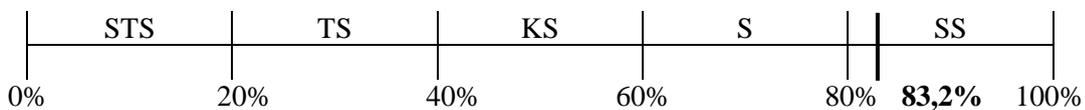
Tabel 4.16 Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	18	90	36%
Setuju	4	25	100	50%
Kurang setuju	3	4	12	8%
Tidak setuju	2	34	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	208	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{208}{250} \times 100\% = 83,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 83.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju bahwa karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

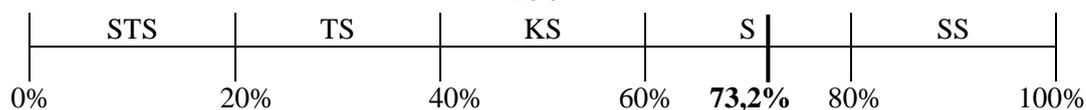
Tabel 4.17 Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	25	100	50%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	183	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{250} \times 100\% = 73,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 73.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah setuju. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan.

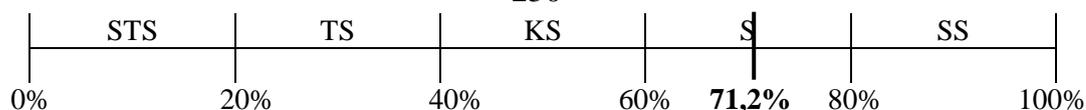
Tabel 4.18 Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	22	88	44%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bekerja sesuai dengan kemampuan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{250} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini

menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju bekerja sesuai dengan kemampuan.

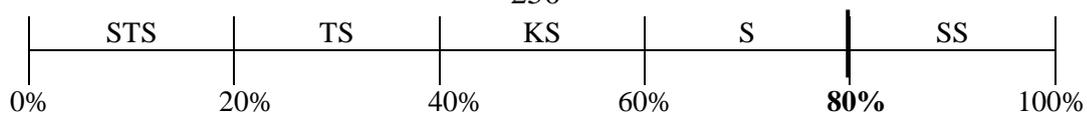
Tabel 4.19 Saya akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	26	130	52%
Setuju	4	3	12	6%
Kurang setuju	3	18	52	36%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	202	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian mengatakan sangat setuju akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{250} \times 100\% = 80,0\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 80.0% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar mengatakan sangat setuju akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi.

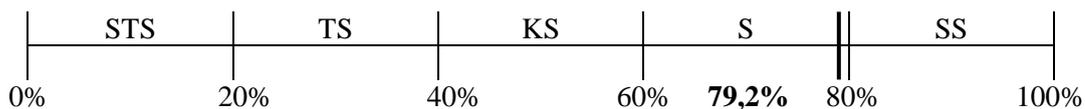
Tabel 4.20 Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	24	120	48%
Setuju	4	2	8	8%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	198	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{250} \times 100\% = 79,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 79.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besar menyatakan setuju dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

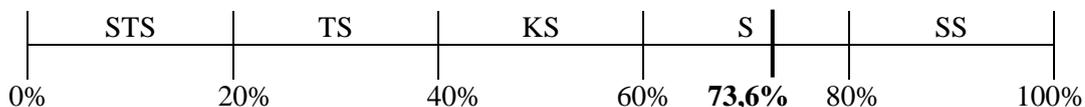
Tabel 4.21 Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	28	112	56%
Kurang setuju	3	16	48	32%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	184	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{184}{250} \times 100\% = 73,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala di atas, dapat diketahui bahwa 73.6% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini mengatakan mempunyai perilaku bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.22 Saya merasa pengembangan karir adalah hal yang penting

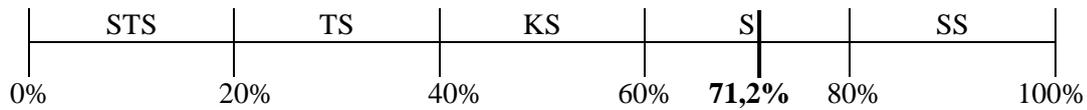
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	23	69	46%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan sebagian besar mengatakan setuju merasa pengembangan karir adalah hal yang penting.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{250} \times 100\% = 71,2\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai sebagian besa menyatakan setuju merasa pengembangan karir adalah hal yang penting.

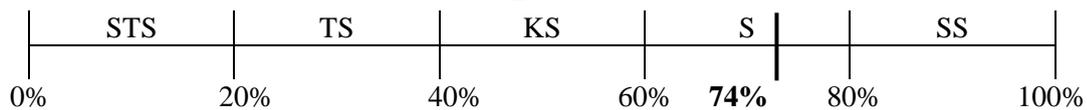
Tabel 4.23 Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	10%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	16	48	32%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	185	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapa diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bawa pekerjaan sekarang memungkinkan untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi dimasa depan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{185}{250} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 74% responden dari jumlah sebanyak 50 orang karyawan berada pada daeah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa pekerjaan sekarang memungkinkan untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi dimasa depan.

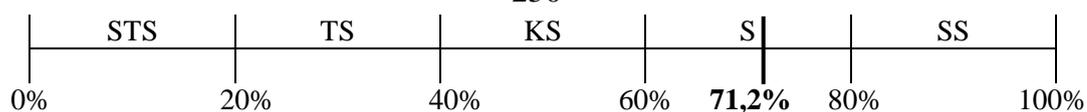
Tabel 4.24 Jabatan yang diberikan menjadikan motivasi saya dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	28	112	57%
Kurang setuju	3	18	54	36%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju jabatan yang diberikan menjadikan motivasi dalam bekerja.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{250} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui 71.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju jabatan yang diberikan menjadikan motivasi dalam bekerja.

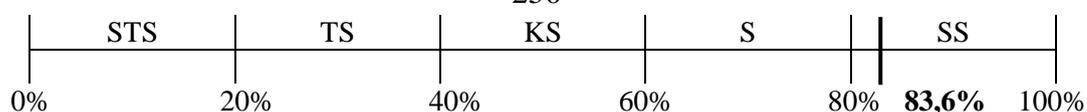
Tabel 4.25 Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	25	125	52%
Setuju	4	17	68	35%
Kurang setuju	3	4	12	8%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	209	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{250} \times 100\% = 83,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 83.6% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah sangat skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan.

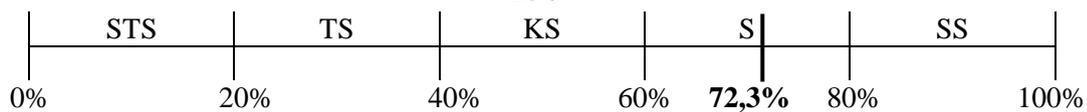
Tabel 4.26 Saya merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangat berpihak pada karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	23	69	46%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	181	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bahwa karyawan merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangan berpihak pada karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{250} \times 100\% = 72,3\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.3% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bahwa karyawan merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangan berpihak pada karyawan.

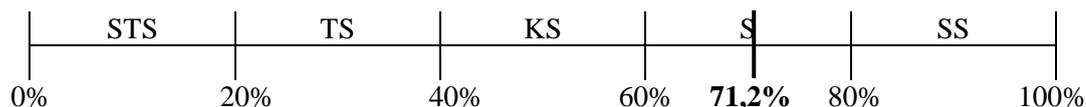
Tabel 4.27 Saya mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	22	88	44%
Kurang setuju	3	25	75	50%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	178	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{250} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai.

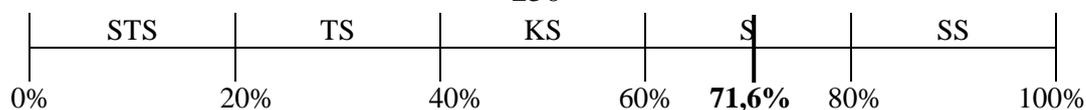
Tabel 4.28 Atasan saya selalu memantau saya saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	24	72	48%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	179	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan kurang setuju atasan selalu memantau saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{250} \times 100\% = 71,6\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.6% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju atasan selalu memantau saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan.

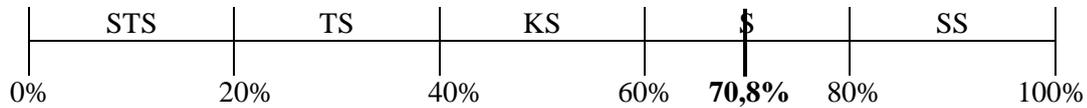
Tabel 4.29 Atasan saya selalu memberikan intruksi dengan jelas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	20	80	40%
Kurang setuju	3	25	75	50%
Tidak setuju	2	1	2	2
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	177	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan kurang setuju atasan selalu memberikan intruksi dengan jelas.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{250} \times 100\% = 70,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70.8% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju atasan selalu memberikan intruksi dengan jelas.

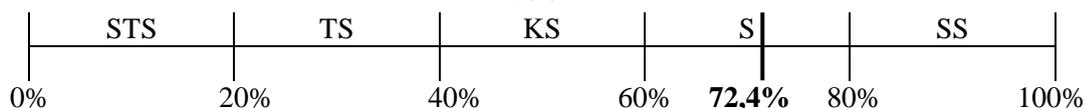
Tabel 4.30 Saya berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	20	60	40%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	181	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{250} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan.

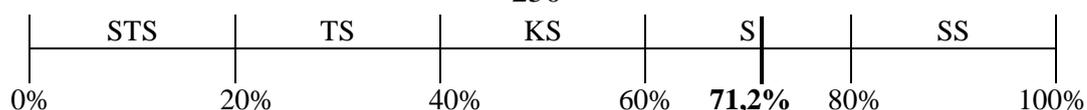
Tabel 4.31 Saya merasa gaji yang sudah diterima sesuai dengan tugas yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	22	88	44%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	178	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju merasa gaji yang sudah diterima sesuai dengan tugas yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{178}{250} \times 100\% = 71,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 71.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju merasa gaji yang sudah diterima sesuai dengan tugas yang diberikan.

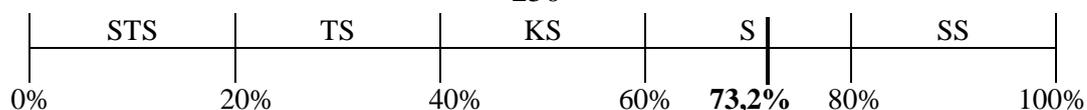
Tabel 4.32 Saya bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	10%
Setuju	4	22	88	44%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	183	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{250} \times 100\% = 73,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 73.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan.

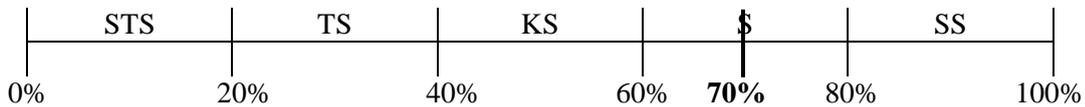
Tabel 4.33 Gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	25	100	50%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	1	2	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	175	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{175}{250} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah.

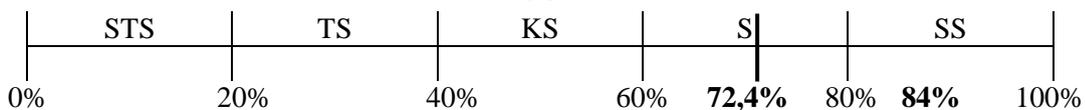
Tabel 4.34 Menurut saya rekan kerja itu sangat penting

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	20	60	40%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	181	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju rekan kerja sangat penting.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{250} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini

menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju rekan kerja sangat penting.

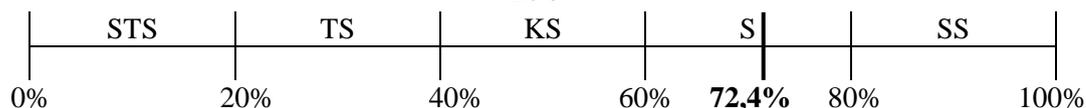
Tabel 4.35 Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	181	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{250} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik.

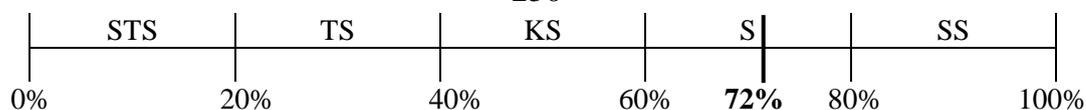
Tabel 4.36 Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	180	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju performa meningkat karena dukungan dari atasan saya.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju performa meningkat karena dukungan dari atasan saya.

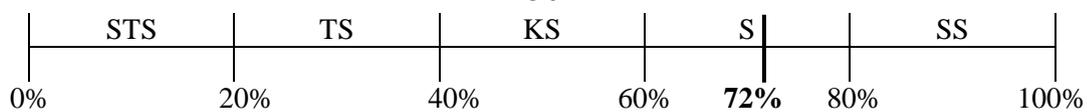
Tabel 4.37 Lingkungan kerja diperusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	20	60	40%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	180	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju Lingkungan kerja di perusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Lingkungan kerja diperusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

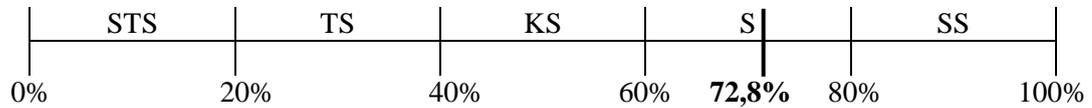
Tabel 4.38 Sarana dan prasarana diperusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	182	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju sarana dan prasarana diperusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{182}{250} \times 100\% = 72,8\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.8% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju sarana dan prasarana di perusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

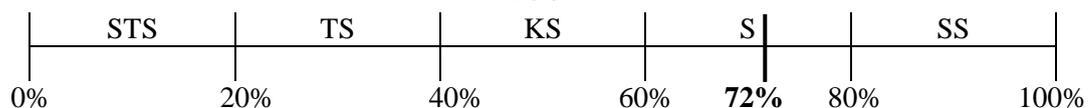
Tabel 4.39 Karyawan dapat bekerja dengan kondisi baik, aman dan nyaman di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	24	72	48%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		0	179	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja.

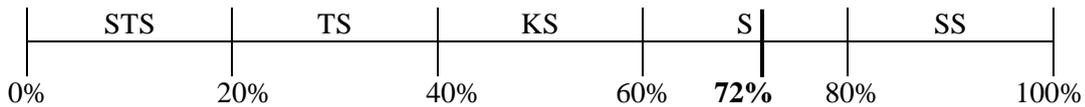
Tabel 4.40 Karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	24	72	48%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		0	179	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja.

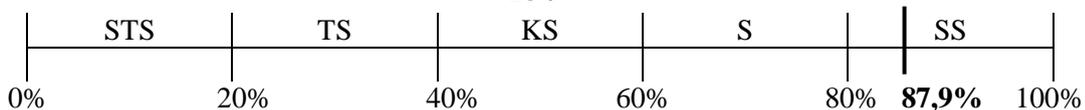
Tabel 4.41 Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	24	120	48%
Setuju	4	22	88	44%
Kurang setuju	3	2	6	4%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{218}{250} \times 100\% = 87,9\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 87.9% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan.

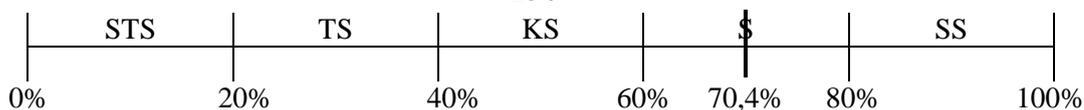
Tabel 4.42 Keadaan lingkungan sangat kondusif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	20	80	46%
Kurang setuju	3	27	81	48%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju Keadaan lingkungan sangat kondusif.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{250} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju keadaan lingkungan sangat kondusif.

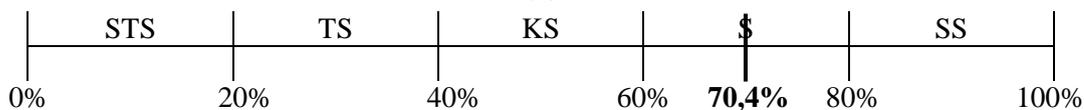
Tabel 4.43 Adanya peluang untuk terus bekerja dalam perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	1	5	2%
Setuju	4	24	96	48%
Kurang setuju	3	25	75	50%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan kurang setuju Adanya peluang untuk terus bekerja dalam perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{250} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju.

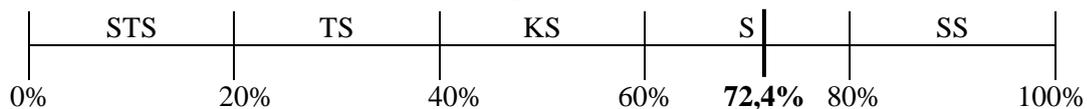
Tabel 4.44 Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	2	10	4%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	1	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	181	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan kurang setuju Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{181}{250} \times 100\% = 72,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan.

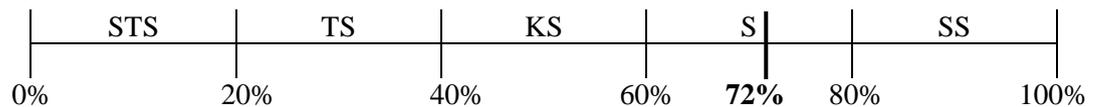
Tabel 4.45 Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	180	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{180}{250} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



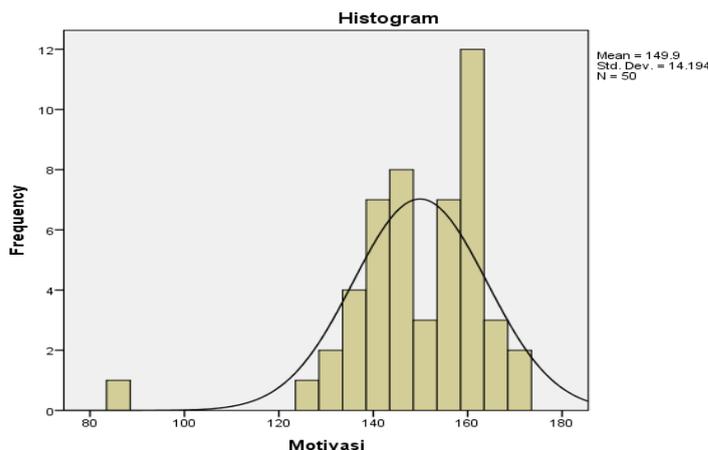
Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.46 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi (X)

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Prestasi		
1	Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan	76.4%
2	saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai	75.2%
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan	72.8%
Total rata – rata		74.8%
Pengakuan		
4	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas	71.6%
5	Saya sangat merasa dihargai ketikasaya berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan	72%
6	Atasan saya selalu memberikan penghargaan untuk karyawan	84%
Total rata – rata		75.8%
Pekerjaan Itu Sendiri		
7	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat Baik	83.2%
8	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	73.2%
9	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya	71.2%
Total rata – rata		75.8%
Tanggung Jawab		
10	Saya akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu Potensi	80.0%
11	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	79.2%
12	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	73.6%
Total rata – rata		77.6%
Kemajuan		
13	Saya merasa pengembangan karir adalah hal yang penting	71.2%
14	Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan	74%
15	Jabatan yang diberikan menjadikan motivasi saya dalam bekerja	71.2%
Total rata – rata		72.2%
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan		
16	Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan	83.6%
17	saya merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangat berpihak padakaryawan	72.3%
18	Saya mengerti dengan jelas tehadapmisi perusahaan yang ingin dicapai	71.2%
Total rata-rata		75.7%
Pengawasan		
19	Atasan saya selalu memantau saya saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan	71.6%
20	Atasan saya selalu memberikan intruksidengan jelas	70.8%
21	Saya berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa Pengawasan	72.%

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
Total rata – rata		71.5%
Penggajian		
22	Saya merasa gaji yang sudah diterima sesuai dengan tugas yang di Berikan.	70%
23	Saya bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan	73.2%
24	Gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah	71.2%
Total rata – rata		71.5%
Hubungan Kerja		
25	Menurut saya rekan kerja itu sangat penting	72.4%
26	Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik	72.4%
27	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan saya	72%
Total rata – rata		72.3%
Kondisi Kerja		
28	Lingkungan kerja diperusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan	72%
29	Sarana dan prasarana diperusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik	72.8%
30	Karyawan bekerja dalam kondisi baik yang bersih, aman dan nyaman	72%
Total rata – rata		72.3%
Keamanan Kerja		
31	Karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja	72%
32	Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan Pekerjaan	87.9%
33	Keadaan lingkungan sangat kondusif	70.4%
Total rata – rata		76.7%
Status Pekerjaan		
34	Adanya peluang untuk terus bekerja dalam perusahaan	71.6%
35	Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan	70.8%
36	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang diberikan	72%
Total rata – rata		71.6%
Total Keseluruhan		74%
Tertinggi		77.6%
Terendah		71.5%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 74%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi memiliki 12 indikator yaitu 62 lternati prestasi dengan rata-rata skor sebesar 74.8%, indikator pengakuan sebesar 75.8%, indikator pekerjaan itu sendiri 75.8%. indikator tanggung jawab 77.6%, indikator kemajuan 72.2%, indikator kebijakan dan administrasi perusahaan 75.7%, indikator pengawasan 71.5%, indikator penggajian 71.5%, indikator hubungan kerja 72.3%, indikator kondisi kerja 72.3%, indikator keamanan kerja 76.7% dan indikator status pekerjaan 71.6%.



Gambar 4.7 Histogram motivasi

Untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan yang ada pada PT Astra International, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah (Item Pernyataan)} + \text{Skor Tertinggi (Item Pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{1 \text{ 36} + 5 \text{ (36)}}{2} = 108$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata 63 lterna sebesar 149.90 dan skor rata-rata teoritik 108. Skor rata-rata 63lterna lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi karyawan pada PT Astra International tergolong dalam kategori baik (149.90 > 108).

1. Komitmen Organisasional (Y)

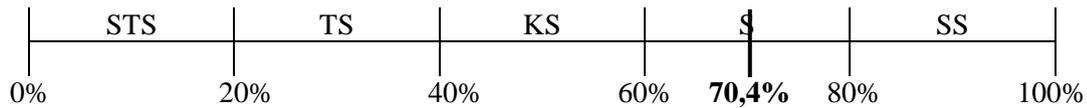
Tabel 4.47 Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	23	92	46%
Kurang setuju	3	21	63	42%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 46% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju ingin tetap bertahan dalam organisasi.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{250} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju ingin tetap bertahan dalam organisasi.

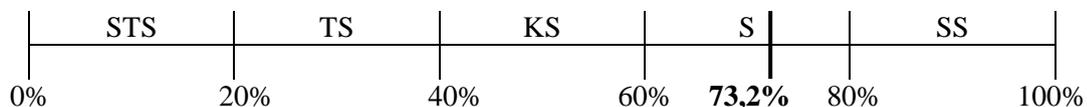
Tabel 4.48 Saya bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	28	112	56%
Kurang setuju	3	18	54	36%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	183	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{250} \times 100\% = 73,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 73.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi.

Tabel 4.49 Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan

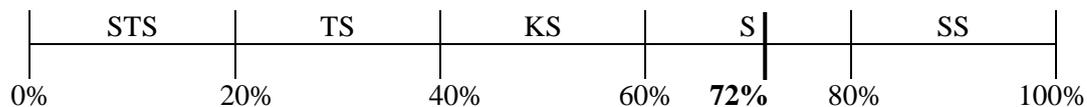
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	24	96	48%
Kurang setuju	3	20	60	40%
Tidak setuju	2	2	4	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	180	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{180}{250} \times 100\% = 72\%$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 72% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan.

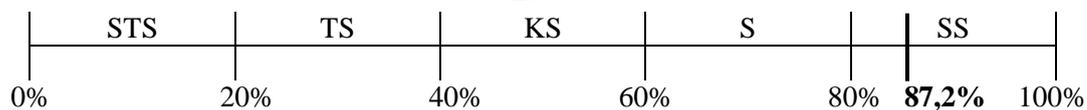
Tabel 4.50 Saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	25	125	50%
Setuju	4	21	84	42%
Kurang setuju	3	1	3	2%
Tidak setuju	2	3	6	6%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	218	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{218}{250} \times 100\% = 87,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 87.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan

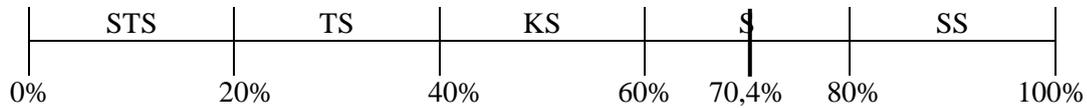
Tabel 4.51 Saya berkeinginan bekerja diintansi ini demi memenuhi kebutuhan hidup

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	21	84	42%
Kurang setuju	3	22	66	44%
Tidak setuju	2	3	6	3%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	176	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan kurang setuju berkeinginan bekerja diintansi ini demi memenuhi kebutuhan hidup.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{176}{250} \times 100\% = 70,4\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 70.4% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju berkeinginan bekerja diintansi ini demi memenuhi kebutuhan hidup.

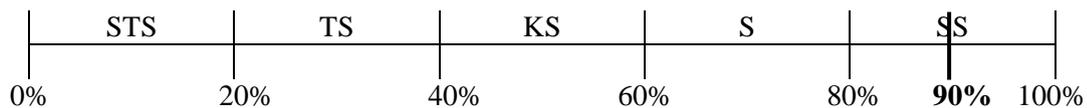
Tabel 4.52 Saya tidak memiliki alternative dari perusahaan lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	29	145	58%
Setuju	4	18	72	36%
Kurang setuju	3	2	6	58%
Tidak setuju	2	1	2	2%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	225	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan sangat setuju memiliki alternative dari perusahaan lain.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{225}{250} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju memiliki alternative dari perusahaan lain.

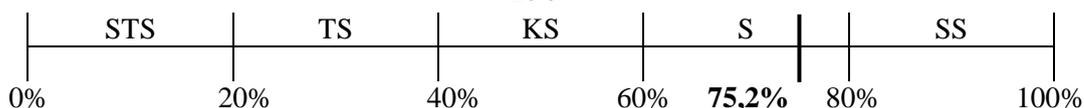
Tabel 4.53 Saya mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	10%
Setuju	4	28	112	56%
Kurang setuju	3	17	51	34%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	188	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{188}{250} \times 100\% = 75,2\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 75.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan.

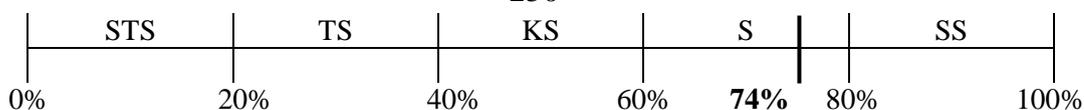
Tabel 4.54 Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	27	108	54%
Kurang setuju	3	19	57	38%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	185	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{250} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 74% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

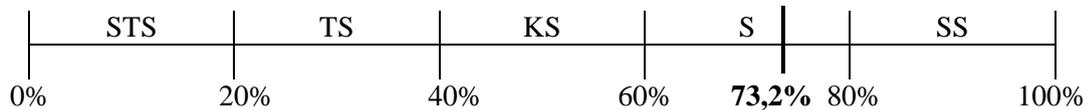
Tabel 4.55 Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	8%
Setuju	4	26	104	52%
Kurang setuju	3	19	57	38%
Tidak setuju	2	1	2	19%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		50	183	100%

Sumber : data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian besar mengatakan setuju mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{183}{250} \times 100\% = 73,2\% \end{aligned}$$



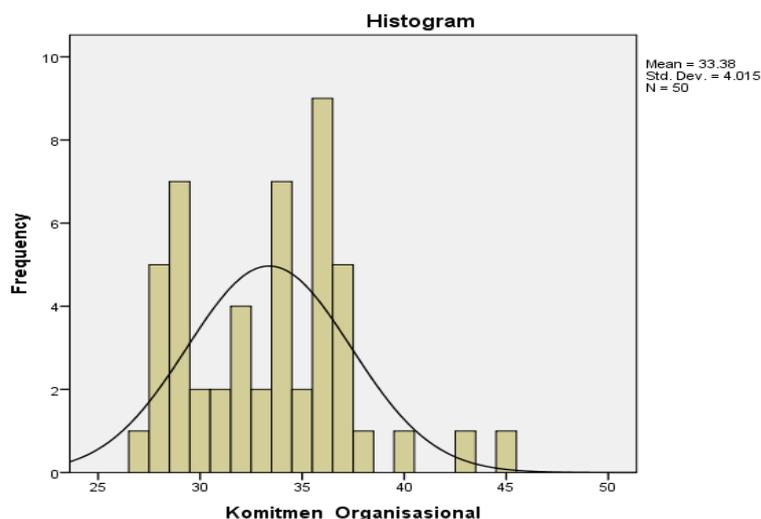
Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 73.2% responden dari jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan berada pada daerah skala setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan setuju mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya.

Tabel 4.56 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Total Responden
KOMITMEN ORGANISASIONAL (Y)		
Komitmen Afektif		
1	Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi	70.4%
2	Saya bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan Organisasi	73.2%
3	Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan Perusahaan	72%
Total Rata – Rata		71.9%
Komitmen Berkelanjutan		
4	Saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan	87.2%
5	Saya berkeinginan bekerja di instansi inidemi memenuhi kebutuhan Hidup	70.4%
6	Saya tidak memiliki alternatif dari perusahaan lain	90%
Total Rata – Rata		82.5%
Komitmen Normatif		
7	Saya mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan	75.2%
8	Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari Saya	74%
9	Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya	73.2%
Total Rata – Rata		72.2%
Total Keseluruhan		75.5%
Tertinggi		82.5%
Terendah		75.5%

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 75.5%, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Variabel komitmen memiliki 3 indikator yaitu

komitmen afektif 71.9%, indikator komitmen berkelanjutan 82.5%, dan indikator komitmen normatif 72.2%.



Gambar 4.8 Histogram Komitmen Organisasional

Untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasional karyawan yang ada pada PT Astra International, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritik} = \frac{\text{Skor Terendah (Item Pernyataan)} + \text{Skor Tertinggi (Item Pernyataan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritik : } X = \frac{19 + 5(9)}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 33.38 dan skor rata-rata teoritik sebesar 27. Skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan komitmen organisasional pada PT Astra International dalam keadaan baik (33.38 > 27)

4.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

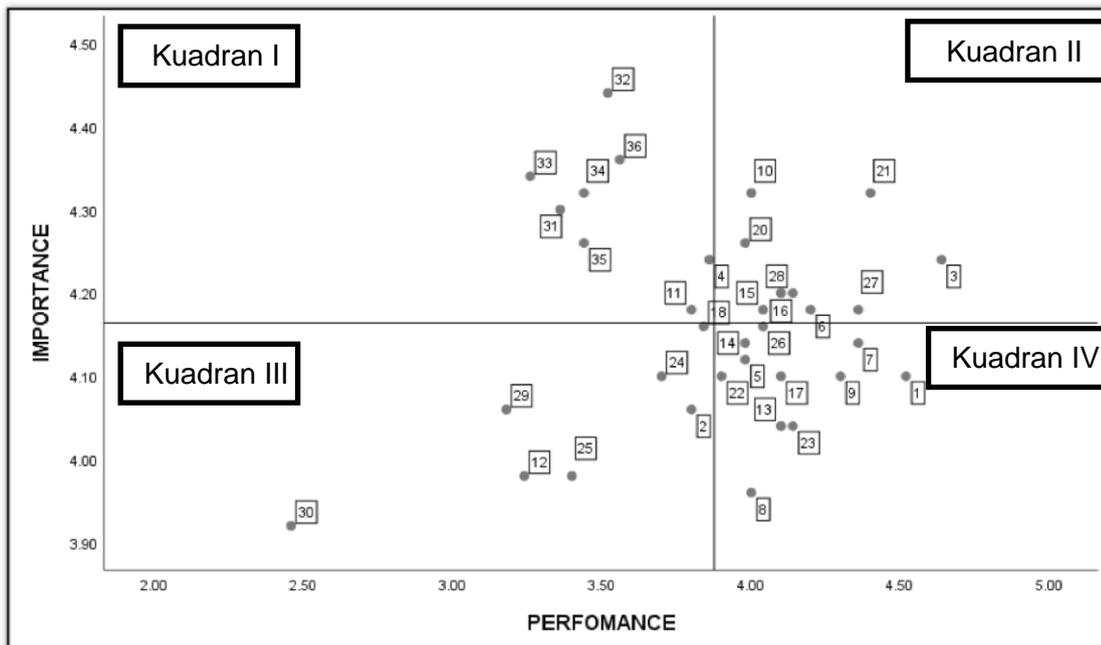
Untuk mengetahui kondisi faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional dilakukan analisis dengan menggunakan metode IPA (*important performance analysis*). Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.57 Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Motivasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisasional

Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh (Y)	Score
1	4,1	4,52	18,53
2	4,06	3,8	15,43
3	4,24	4,64	19,67
4	4,24	3,86	16,37
5	4,12	3,98	16,40
6	4,18	4,2	17,56
7	4,14	4,36	18,05

Pernyataan	Penting (X)	Berpengaruh (Y)	Score
8	3,96	4	15,84
9	4,1	4,3	17,63
10	4,32	4	17,28
11	4,18	3,8	15,88
12	3,98	3,24	12,90
13	4,04	4,1	16,56
14	4,14	3,98	16,48
15	4,18	4,04	16,89
16	4,2	4,1	17,22
17	4,1	4,1	16,81
18	4,16	3,84	15,97
19	4,12	4,4	18,13
20	4,26	3,98	16,95
21	4,32	4,4	19,01
22	4,1	3,9	15,99
23	4,04	4,14	16,73
24	4,1	3,7	15,17
25	3,98	3,4	13,53
26	4,16	4,04	16,81
27	4,18	4,36	18,22
28	4,2	4,14	17,39
29	4,06	3,18	12,91
30	3,92	2,46	9,64
31	4,3	3,36	14,45
32	4,44	3,52	15,63
33	4,34	3,26	14,15
34	4,32	3,44	14,86
35	4,26	3,44	14,65
36	4,36	3,56	15,52

Sumber : Data primer, 2022



Gambar 4.9 Hasil Matriks Motivasi

Hasil Matriks IPA Faktor Motivasi dalam Meningkatkan Komitmen Organisaional dari gambar matriks diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing kuadran memiliki item dari faktor motivasi yang penulis masukkan kedalam pernyataan kuesioner, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari penjelasan dibawah ini :

Kuadran I (Penting Tidak Berpengaruh/*Concertrace Her*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada 8 faktor, yaitu Karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja, Perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan, Keadaan lingkungan sangat kondusif, Adanya peluang untuk terus bekerjadalam perusahaan, Adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan, Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik, Perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas merupakan hal yang penting. Menunjukkan bahwa faktor motivasi yang dianggap sangat penting bagi karyawan, akan tetapi pihak instansi belum melaksanakan sesuai dengan keinginan karyawan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus. Kuadran I Kuadran III Kuadran II Kuadran IV

Kuadran II (Penting Berpengaruh/*Keep Up Good Work*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu, akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi, berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan, merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, merasa performa meningkat karena dukungan dari atasan saya, Atasan saya selalu memberikan penghargaan untuk karyawan, Sistem administrasi dan manajemen diperusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan, Jabatan yang diberikan menjadikan motivasi saya dalam bekerja, Lingkungan kerja diperusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, Atasan selalu memberikan intruksi dengan jelas. Menunjukkan bahwa faktor motivasi telah berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan motivasi kepada para karyawan agar mempertahankan komitmennya.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh/*low priority*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III yaitu, Sarana dan prasarana diperusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik, Karyawan bekerja dalam kondisi baik yang bersih, aman dan nyaman, Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, Gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah, Menurut saya rekan kerja itu sangat penting, Saya mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai, saya merasa bangga bekerjad iperusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai. Menunjukkan beberapa faktor yang memang di anggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan, pelaksanaannya oleh pihak instansi biasa-biasa saja dianggap kurang penting dan kurang berpengaruh.

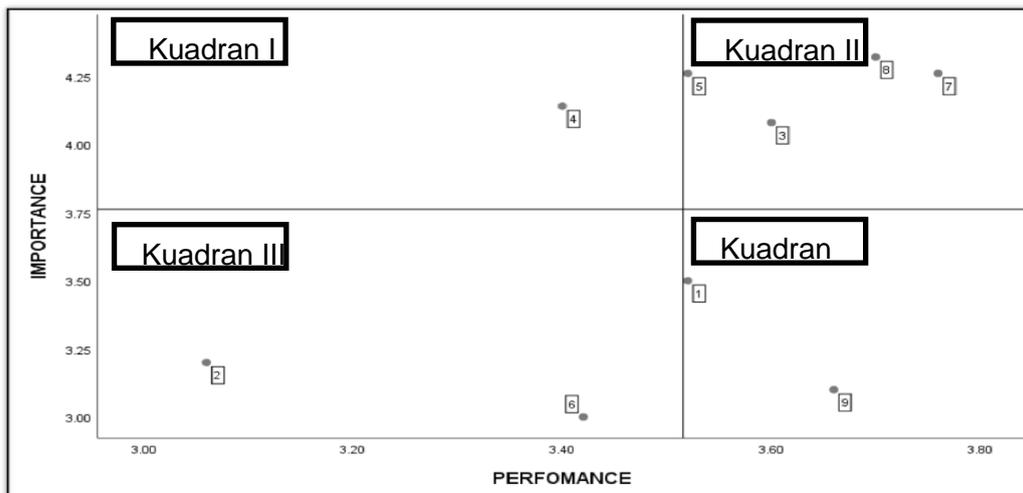
Kuadran IV (Tidak Penting Berpengaruh/Posibble Overkill)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan, Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik, Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan, Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya, Saya sangat merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa gaji yang sudah diterimasesuai dengan tugas yang di berikan, Saya merasa pengembangan karir adalah hal yang penting, saya merasa angka bekerja diperusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangat berpihak padakaryawan, Saya bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan, Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya. Menunjukkan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

Tabel 4.58 Rata-Rata Rekapitulasi Hasil Kuesioner Komitmen Organisasional

Pernyataan	Penting(X)	Berpengaruh (Y)	Score
1	3,5	3,52	12,32
2	3,2	3,06	9,79
3	4,08	3,6	14,69
4	4,14	3,4	14,08
5	4,26	3,52	15,00
6	3	3,42	10,26
7	4,26	3,76	16,02
8	4,32	3,7	15,98
9	3,1	3,66	11,35

Sumber : data primer, 2022



Gambar 4.10 Hasil Matriks Komitmen Organisasional

Kuadran I (Penting Berpengaruh / *Concentrace Her*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran I hanya ada 1 faktor, Saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan. Hal ini menjadi prioritas bagi pihak instansi untuk diperbaiki secara terus menerus. Kuadran I Kuadran III Kuadran II Kuadran IV.

Kuadran II (Penting Berpengaruh/ *Keep Up The Good Work*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran II yaitu, Saya berkeinginan bekerja di instansi ini memenuhi kebutuhan hidup, Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan, Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya, Saya mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan, Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. Menunjukkan bahwa faktor komitmen telah berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan komitmen kepada para karyawan.

Kuadran III (Tidak Penting, Tidak Berpengaruh/*Low Priority*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran III yaitu, Saya bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi, Saya tidak memiliki alternatif dari perusahaan lain. Menunjukkan beberapa faktor yang memang di anggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan, pelaksanaannya oleh pihak instansi biasa-biasa saja dianggap kurang penting dan kurang berpengaruh.

Kuadran IV (Tidak Penting Berpengaruh/*Possible Overkill*)

Faktor-faktor yang masuk kedalam Kuadran IV yaitu, Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi, Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya. Menunjukkan faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan kurang penting, akan tetapi pelaksanaannya berlebihan. Dianggap kurang penting tetapi sangat berpengaruh.

Tabel 4.59

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.802	6.142		5.178	.000
Motivasi	.011	.041	.037	8.327	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasional

Sumber: output SPSS

Berdasarkan hasil signifikan parameter individual (uji t) yang disajikan pada tabel di atas, diketahui variable motivasi (X) memiliki nilai signifikan > 0.05 dan lebih besar dari t_{tabel} (2.01063) yang artinya secara individu variable X berpengaruh signifikan terhadap variable komitmen organisasional (Y).

1. Hipotesis Statistik
 H_0 = motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
 H_1 = motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional
2. Menentukan *level of significance*
 Dalam penelitian ini tingkat signifikannya sebesar 0.05 (5%) dengan derajat bebas $df = n-2$ dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian ini. Untuk responden berjumlah 50, diperoleh derajat kebebasan sebesar $50-2 = 48$.
3. Menentukan t_{hitung}
 t_{hitung} diperoleh dari *output* SPSS yakni sebesar $8.327 > t_{tabel} 2.01063$
4. Menerima dan menolak hipotesis
 Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4.59 di atas, dapat diketahui terdapat signifikan sebesar $0.00 < 0.5$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

4.4.3 Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

- a. Motivasi
 Pada tabel 4.54 terdapat nilai rata-rata terbesar yaitu pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 77.6%, karena berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden pada pernyataan indikator tanggung jawab memberikan tanggung jawab yang cukup baik sehingga mendapatkan rata-rata terbesar dan untuk rata-rata terkecil yaitu pada indikator pengawasan 71.5% karena responden memberikan jawaban yang kurang baik akan pernyataan yang diberikan pada indikator pengawasan.
- b. Komitmen Organisasional
 Pada tabel 4.55 terdapat nilai rata-rata terbesar yaitu pada indikator tanggung jawab yaitu sebesar 82.5%, karena berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden pada pernyataan indikator komitmen berkelanjutan memberikan komitmen yang cukup baik sehingga mendapatkan rata-rata terbesar, dan untuk rata-rata terkecil yaitu pada indikator komitmen afektif 71.9% karena responden memberikan jawaban yang kurang baik akan pernyataan yang diberikan pada indikator komitmen afektif.

2. IPA (*Importance Performance Analysis*)

- a. Motivasi
 Pada analisis deskriptif di variabel motivasi, indikator pengawasan memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 71.5% dan pada analisis IPA indikator pengawasan berada pada kuadran I yang artinya penting tidak berpengaruh. Artinya, indikator pengawasan pada analisis IPA pernyataan – pernyataan penting tapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pada karyawan.

Lalu untuk indikator yang paling tinggi yaitu tanggung jawab yakni sebesar 77.6%. yaitu berada pada kuadran II yang artinya bahwa indikator tanggung jawab telah berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan komitmen kepada para karyawan.

b. Komitmen Organisasional

Pada analisis deskriptif di variabel komitmen organisasional , indikator komitmen afektif memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 71.9% dan pada analisis IPA indikator pengawasan berada pada kuadran III yang artinya beberapa faktor yang memang di anggap kurang penting pengaruhnya bagi karyawan.

Lalu untuk indikator yang paling tinggi yaitu tanggung jawab yakni sebesar 82.5%. yaitu berada pada kuadran II yang artinya bahwa faktor komitmen berkelanjutan telah berhasil dilaksanakan pihak instansi, dianggap sangat penting dan sangat berpengaruh oleh karyawan, maka kewajiban dari pihak instansi adalah terus memberikan komitmen kepada para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operatiom untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan, bagaimana komitmen organisasional karyawan dan bagaimana faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation. Maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi pada PT Astra International dalam kategori sangat baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil empirik (X) sebesar $149.90 >$ skor teoritiknya adalah 108. Dapat diartikan jawab responden atas instrument motivasi sangat baik yaitu ($149.90 > 108$).
2. Komitmen Organisasional pada PT Astra International dalam ketegori sangat baik, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil empirik (Y) sebesar $33.38 >$ skor teoritiknya adalah 27. Dapat diartikan jawab responden atas intrumen komitmen organisasional sangat baik ($33.38 > 27$).
3. Berdasarkan hasil metode pengolahan *Importance Performance Analysis* (IPA) menggunakan software aplikasi SPSS 25 mengenai bagaimana faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International, peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan kedalam diagram matriks.
 - a. Dari matriks tersebut dapat di lihat bahwa faktor motivasi yang penting berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah sebagai berikut :
 - 1) Akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi,
 - 2) Berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan,
 - 3) Merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan,
 - b. Dari matriks tersebut dapat dilihat bahwa faktor motivasi yang tidak penting berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah sebagai berikut :
 - 1) mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan,
 - 2) Kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik,
 - 3) Pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan,
4. Berdasarkan hasil metode pengolahan *Importance Performance Analysis* (IPA) menggunakan software aplikasi SPSS 25 mengenai bagaimana faktor motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada PT Astra International,

peneliti menggunakan rata-rata untuk mengetahui titik yang akan dimasukkan kedalam diagram matriks.

- a. Dari matriks tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasional yang penting berpengaruh adalah sebagai berikut :
 - 1) Saya berkeinginan bekerja diintansi inidemi memenuhi kebutuhan hidup
 - 2) Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan,
 - 3) Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya,
- b. Dari matriks tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasional yang tidak penting berpengaruh terhadap komitmen karyawan adalah sebagai berikut :
 - 1) Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi,
 - 2) Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Astra International, penulis mencoba untuk memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Astra International yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan pada karyawan PT Astra International harus terjaga dengan baik agar menjadi motivasi dalam meningkatkan komitmen organisasionalnya.
2. Komitmen afektif pada karyawan PT Astra International harus diperhatikan kembali agar karyawan terjaga akan komitmen afektifnya Dari matriks tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasional yang penting tidak berpengaruh adalah sebagai berikut : Saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan..
3. Pengawasan pada karyawan harus terjaga dengan baik karena faktor motivasi penting tapi tidak berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan PT Astra International.
4. Komitmen afektif karyawan pada PT Astra International harus di sarankan agar lebih di tingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana
- Baumeister, Roy. F & Vohs, Kathleen D. 2016. *Handbook of Self-Regulation : Research, Theory and Application 3rd Edition*. New York : The Guilford Press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.Jr, 1985. "*Organisasi dan Manajemen*": *Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2017. *Psikologi dan organisasi*, Bandung : Alfabeta
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu SP. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational Linkages : the Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- M. Reeve, James dkk. 2012. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers

Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018).*Komitmen Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka.

Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

Prihartanta, Widayat (2015). Teori-teori Motivasi Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015. http://www/academia.edu/19792312/Teori-Teori_Motivasi.

Jurnal

Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539-2566,ISSN: 2302-8556.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zahra Aldina
Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 08 Agustus 2000
Usia : 22 Tahun
Alamat : Kp Leuwikotok Rt 03/05 Kec 03/05 Kec. Sukaraja
Kab. Bogor 16710
Mono : Lancar Kedepannya dan bisa memberikan manfaat
bagi orang lain.

Pendidikan

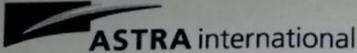
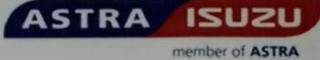
SD : SDN CILUAR 02 BOGOR
SMP : SMP NEGERI 15 BOGOR
SMA : SMA PGRI 3 BOGOR
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SURAT KETERANGAN LOKASI PENELITIAN

PT Astra International Tbk – Isuzu
Bogor Branch
Jl. Pajajaran No. 22
Bogor

Telp. (0251) 8375 000
Fax. (0251) 8382 000

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini
Nama : Muhammad Jihad Anshari
Jabatan : Kepala Administrasi PT Astra International, Tbk – Isuzu Cab. Bogor

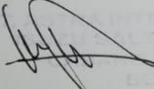
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Zahra Aldina
Alamat : Kp Leuwikotok Rt 03/05 Kec. Sukaraja Desa. Pasirlaja Kab. Bogor 16710
NPM : 021118418 (Universitas Pakuan)
Program Studi : Manajemen SDM

Dengan ini menyampaikan bahwa Zahra Aldina sudah menyelesaikan riset di PT Astra International, Tbk – Isuzu Cabang Bogor dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan kondisi yang sebenar-benarnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PT. Astra International, Tbk - Isuzu


Muhammad Jihad Anshari
Kepala Administrasi

www.astra.co.id

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN



Yayasan Pakuan Siliwangi
 UNIVERSITAS PAKUAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

KUESIONER PENELITIAN

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

PT Astra International Tbk – Isuzu Sales Operation

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: **"ANALISIS FAKTOR MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KOMITTMEN ORGANISASIONAL PADA PT ASTRA INTERNATIONAL Tbk – ISUZU SALES OPERATION CABANG BOGOR ."** maka saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bogor, 14 Januari 2021

Hormat Saya,

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Pakuan

(Zahra Aldina)

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu diminta untuk memilih jawaban yang dianggap paling benar atau sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu ketahui, dengan cara memberi tanda (X) pada setiap baris pernyataan. Pada masing-masing baris pernyataan tersebut terdapat kolom-kolom jawaban dalam skala yang menunjukkan tingkat persetujuan Bapak/Ibu terhadap pernyataan yang ada.

Keterangan lambang skala penilaian :

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 KS : Kurang Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI

NO	PERNYATAAN FAKTOR INTRINSIK	SS	S	KS	TS	STS
Prestasi						
1	Saya mampu memberikan ide untuk kemajuan perusahaan					
2	saya merasa bangga bekerja diperusahaan ini karena perusahaan menghargai apa yang telah saya capai					
3	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Pengakuan						
1	perusahaan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas					
2	saya sangat merasa dihargai ketika saya berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Atasan saya selalu memberikan penghargaan untuk karyawan					
Pekerjaan itu Sendiri						
1	saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik					
2	saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
Tanggung Jawab						
1	saya akan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang sebagai suatu potensi					
2	saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu					
Kemajuan						
1	saya merasa pengembangan karir adalah hal yang penting					
2	pekerjaan saya sekarang memungkinkan saya untuk belajar keahlian baru guna pengembangan potensi di masa depan					
3	Jabatan yang diberikan menjadikan motivasi saya dalam bekerja					

NO	PERNYATAAN FAKTOR EKSTRINSIK	SS	S	KS	TS	STS
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan						
1	Sistem administrasi dan manajemen di perusahaan ini sangat akomodatif (dapat menyesuaikan) bagi karyawan					
2	saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena kebijakan dari perusahaan sangat berpihak pada karyawan					
3	Saya mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai					
Pengawasan						
1	Atasan saya selalu memantau saya saat sedang melakukan pekerjaan yang diberikan					
2	atasan saya selalu memberikan intruksi dengan jelas					
3	Saya berusaha berperilaku baik dalam menjalankan tugas walau tanpa pengawasan					
Penggajian						
1	saya merasa gaji yang sudah diterima sesuai dengan tugas yang diberikan					
2	saya bekerja lebih giat karena gaji yang didapatkan					
3	Gaji yang didapatkan sesuai dengan peraturan pemerintah					
Hubungan Kerja						
1	Menurut saya rekan kerja itu sangat penting					
2	kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terjalin dengan baik					
3.	Saya merasa performansi saya meningkat karena dukungan dari atasan saya					
Kondisi Kerja						
1	lingkungan kerja di perusahaan sangat nyaman dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan					
2	sarana dan prasarana di perusahaan memadai untuk melakukan pekerjaan dengan baik					
3	Karyawan bekerja dalam kondisi baik yang bersih, aman dan nyaman					
Keamanan Kerja						
1	karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman di tempat kerja					
2	perusahaan sudah memberikan jaminan keamanan dalam melaksanakan pekerjaan					
Status Pekerjaan						
1	adanya peluang untuk terus bekerja dalam perusahaan					
2	adanya jaminan karir yang jelas dan nyata untuk karyawan					

DAFTAR PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	saya ingin tetap bertahan dalam organisasi					
2	saya bertekad menunjukkan kemampuan untuk kemajuan organisasi					
3	Saya berkeinginan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan					
komitmen Berkelanjutan						
1	saya akan mendapatkan kerugian jika meninggalkan pekerjaan					
2	saya berkeinginan bekerja diintansi ini demi memenuhi kebutuhan hidup					
3	Saya tidak memiliki alternatif dari perusahaan lain					
komitmen Normatif						
1	saya mempunyai kewajiban harus tetap di perusahaan					
2	saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					
3	Saya mempunyai keinginan untuk mengembangkan keahlian saya					

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Skor_Total
Y1 Pearson Correlation	1	.592**	.512**	.479**	.412**	.430**	.288*	.320*	.476**	.684**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.002	.042	.024	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2 Pearson Correlation	.592**	1	.661**	.449**	.481**	.275	.517**	.525**	.506**	.752**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.053	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3 Pearson Correlation	.512**	.661**	1	.639**	.690**	.354*	.429**	.475**	.496**	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.002	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4 Pearson Correlation	.479**	.449**	.639**	1	.808**	.661**	.245	.208	.427**	.746**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.086	.147	.002	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5 Pearson Correlation	.412**	.481**	.690**	.808**	1	.551**	.455**	.352*	.499**	.797**
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.001	.012	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6 Pearson Correlation	.430**	.275	.354*	.661**	.551**	1	.485**	.453**	.364**	.681**
Sig. (2-tailed)	.002	.053	.012	.000	.000		.000	.001	.009	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7 Pearson Correlation	.288*	.517**	.429**	.245	.455**	.485**	1	.872**	.592**	.723**
Sig. (2-tailed)	.042	.000	.002	.086	.001	.000		.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8 Pearson Correlation	.320*	.525**	.475**	.208	.352*	.453**	.872**	1	.651**	.718**
Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000	.147	.012	.001	.000		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9 Pearson Correlation	.476**	.506**	.496**	.427**	.499**	.364**	.592**	.651**	1	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.009	.000	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Skor_Total Pearson Correlation	.684**	.752**	.798**	.746**	.797**	.681**	.723**	.718**	.751**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

LAMPIRAN 5 UJI REALIBILITAS VARIABEL MOTIVASI

Item-Total Statis

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	124.9592	155.248	.269	.939
x2	125.0204	156.145	.263	.938
x3	125.1429	151.875	.469	.937
x4	125.2041	155.291	.265	.939
x5	125.1837	153.445	.392	.937
x6	125.0612	152.767	.429	.937
x7	125.2041	151.957	.482	.937
x8	125.2653	151.866	.542	.936
x9	125.1020	153.219	.416	.937
x10	125.1837	151.611	.481	.937
x11	125.1224	151.193	.603	.935
x12	125.2245	150.428	.575	.936
x13	125.2245	151.761	.550	.936
x14	125.0816	149.785	.606	.935
x15	125.1224	154.026	.408	.937
x16	125.2857	154.250	.341	.938
x17	125.1633	152.764	.487	.936
x18	125.2245	151.803	.583	.936
x19	125.2653	152.532	.617	.936
x20	125.1633	151.723	.640	.935
x21	125.1837	150.611	.597	.935
x22	125.2245	150.094	.595	.935
x23	125.1633	150.723	.562	.936
x24	125.2449	150.355	.645	.935
x25	125.1633	149.223	.731	.934
x26	125.1633	151.889	.627	.935
x27	125.1837	150.861	.703	.935
x28	125.1837	150.403	.688	.935
x29	125.1429	151.333	.628	.935
x30	125.2041	152.374	.543	.936
x31	125.3061	151.717	.554	.936
x32	125.2041	150.749	.660	.935
x33	125.2653	151.366	.613	.935
x34	125.1837	151.820	.585	.936
x35	125.2449	152.272	.486	.937
x36	125.1633	151.014	.607	.935

LAMPIRAN 6 UJI REALIBILITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	28.7200	15.430	.583	.891
y2	28.5800	15.432	.679	.883
y3	28.6400	14.766	.727	.879
y4	28.8400	15.402	.669	.884
y5	28.7200	14.573	.722	.879
y6	28.8200	15.906	.595	.889
y7	28.4800	15.602	.643	.886
y8	28.5400	15.682	.638	.886
y9	28.5800	15.269	.673	.883