



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PALANG MERAH INDONESIA  
CABANG PEMATANGSIANTAR**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**TAUFIQ ZULFIKRI  
NIM : 11 832 0147**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2015**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar

Nama Mahasiswa : TAUFIQ ZULFIKRI

No. Stambuk : 11 832 0147

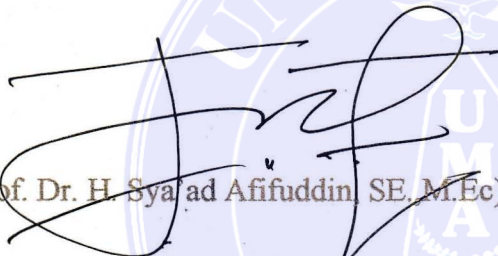
Jurusan : Manajemen

Menyetujui :


Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

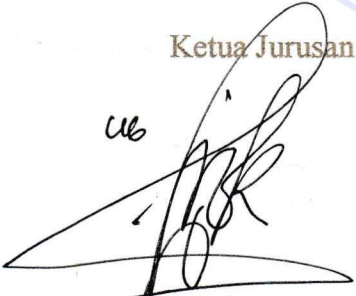


(H. Syahriandy, SE., M.Si)

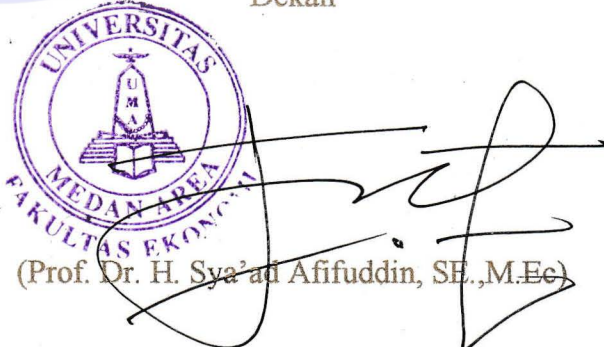
Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan



(Dr. Issan Effendi, SE., M.Si)



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE., M.Ec)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PALANG MERAH INDONESIA CABANG PEMATANGSIANTAR**

Oleh :

Nama : TAUFIQ ZULFIKRI  
NPM : 11.832.0147

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, dan pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya dan masyarakat luas umumnya.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebarkan kuesioner kepada 35 responden karyawan Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar. Teknik analisa menggunakan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji secara parsial motivasi berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan, begitu juga dengan komitmen karyawan berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : motivasi, komitmen, prestasi kerja karyawan





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A. <i>Motivasi</i> .....	5
1. Pengertian Motivasi .....	5
2. Jenis-jenis Motivasi.....	6
3. Fungsi Motivasi.....	7
4. <i>Faktor yang mempengaruhi Motivasi</i> .....	8
B. Komitmen .....	9
1. Pengertian Komitmen .....	9
2. Konsep Komitmen.....	12
3. <i>Arti Pentingnya Komitmen</i> .....	13
4. Bentuk-bentuk Komitmen.....	14
5. <i>Faktor yang mempengaruhi Komitmen</i> .....	15
C. Prestasi Kerja.....	17
1. <i>Pengertian Prestasi Kerja</i> .....	17
2. Penilaian Prestasi Kerja.....	18
3. <i>Pengukuran Prestasi Kerja</i> .....	20
<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA yang mempengaruhi Prestasi Kerja .....</b>	<b>21</b>



D. Hubungan Motivasi dan Komitmen Karyawan dengan Prestasi Kerja.....	22
E. Penelitian Terdahulu .....	24
F. Kerangka Konseptual .....	25
G. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
1. Lokasi Penelitian .....	26
2. Waktu Penelitian .....	26
C. Populasi dan Sampel .....	27
1. Populasi .....	27
2. Sampel .....	27
D. Definisi Operasional Variabel .....	28
1. Definisi Variabel Penelitian .....	28
2. Variabel Independent (Variabel Bebas) .....	28
3. Variabel Dependent (Variabel Terikat) .....	28
E. Jenis dan Sumber Data.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data .....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
1. Uji Kualitas Data .....	31
2. Uji Regresi Linier Berganda .....	32
3. Uji Asumsi Klasik .....	33
4. Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	40
UNIVERSITAS MEDAN AREA Tanggung Jawab .....	40

<b>B. Pembahasan</b> .....	<b>43</b>
1. Identifikasi Responden .....	44
2. Jawaban Responden .....	46
3. Uji Kualitas Data .....	52
a. Uji Validitas .....	52
b. Uji Reliabilitas .....	53
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	53
5. Uji Asumsi Klasik .....	55
a. Uji Normalitas .....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	56
c. Uji Heterokedastisitas .....	57
5. Uji Hipotesis .....	58
a. Uji T ( Parsial) .....	58
b. Uji F ( Simultan) .....	59
c. Koefisien Determinasi .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>62</b>
A. Kesimpulan .....	62
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b> .....	



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan prestasi kerja karyawan tergantung pada peranan motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, karena itu pemberian motivasi bagi karyawan organisasi perlu diatur dan dibenahi kembali. Jika pemimpin kurang memperhatikan terhadap cara-cara pemberian motivasi bagi karyawan atau bawahannya maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja bawahan. Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan tidak masuk kerja, akibatnya tugas utama mereka sebagai karyawan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak dapat maksimal.

Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kebijakan pemberian gaji, insentif, penghargaan, maupun pemberian rasa aman dan nyaman, sehingga kondisi ini harus tetap dipertahankan untuk tetap memotivasi karyawan. Keseluruhan proses motivasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika bawahan mau bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Motivasi merupakan usaha yang dikeluarkan untuk memenuhi keinginan

dan kebutuhan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan yang telah



kebutuhan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari.

Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan dari hasil pekerjaan.

Komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam hal ini Palang Merah Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang kemanusiaan, terutama pada tugas pokok PMI ( Palang Merah Indonesia) ialah :

1. Kesiapsiagaan bantuan dan penanggulangan bencana
2. Pelatihan pertolongan pertama untuk sukarelawan
3. Pelayanan ambulans gawat darurat 118
4. Pelayanan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat
5. Pelayanan transfusi darah

Pada palang merah indonesia cabang pematangsiantar juga menghadapi masalah dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan

palang merah indonesia, mengatakan bahwa dalam setiap diri karyawan memiliki

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
beberapa ciri motivasi bekerja yaitu ingin mendapatkan pujian dari atasan, Document Accessed 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

mendapatkan gaji serta kondisi kerja yang menyenangkan. Salah satu cara agar dapat memenuhi segala motivasi bekerja di atas, maka atasan harus memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap perusahaan ia bekerja.

Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada akhirnya menunjukkan komitmen terhadap prestasi kerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang inilah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar”**.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
3. Apakah motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.

### **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.

### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dengan motivasi dan komitmen yang lebih baik lagi.
3. Bagi pihak lain, sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

Sardiman (2009: 750) menjelaskan motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Peranannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar. Banyak peserta didik yang tidak berkembang dalam belajar karena kurangnya motivasi yang dapat mendorong semangat peserta didik dalam belajar.

Martinis (2007: 219) juga berpendapat bahwa motivasi belajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan belajar dan menambah ketrampilan, pengalaman.

Agus Suprijono (2009: 163) menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sardiman (2009: 73) mengartikan motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Hamzah (2008: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Oemar Hamalik (2004: 173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat.

Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2009: 80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

## 2. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dapat dibedakan berdasarkan jenis-jenisnya. Ada jenis motivasi yang terjadi karena keinginan seseorang yang ingin mendapatkan sesuatu. Jenis motivasi lain yaitu motivasi yang terjadi karena seseorang tersebut ingin mengejar target yang telah ditentukan agar berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

Biggs dan Telfer dalam Sugihartono, dkk (2007: 78) menjelaskan jenis-jenis motivasi belajar dapat dibedakan menjadi empat macam, antara lain:

(1) Motivasi instrumental; (2) Motivasi sosial, peserta didik belajar untuk penyelenggaraan tugas; (3) Motivasi berprestasi; (4) Motivasi instrinsik. Motivasi Instrumental merupakan dorongan yang membuat peserta didik belajar karena ingin mendapatkan hadiah. Motivasi sosial menjadikan peserta didik lebih terlibat dalam tugas. Peserta didik belajar untuk meraih keberhasilan yang telah ditentukan, karena peserta didik memiliki motivasi berprestasi, dan peserta didik memiliki rasa ingin belajar dengan keinginannya sendiri karena mendapatkan dorongan dari motivasi instrinsik.

Ngalim Purwanto (2003: 72) menyebutkan bahwa motivasi mengandung tiga komponen pokok : “(1) Menggerakkan; (2) Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku; (3) Menopang dan menjaga tingkah laku”.

Berdasarkan komponen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar memiliki beberapa jenis dan juga mengandung komponen, antara lain menggerakkan, mengarahkan, dan menopang atau menjaga tingkah laku. Pada dasarnya motivasi itu dapat muncul dari diri sendiri maupun dari orang lain, sehingga para siswa mampu meningkatkan motivasi belajarnya bisa karena dirinya sendiri maupun dari orang lain.

### 3. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
© Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



Sardiman (2009: 85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti: “(1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; (2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; (3) menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.”

Oemar Hamalik (2004: 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:105), Faktor yang mempengaruhi motivasi antara

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
lain adalah:

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

### 1. Gaji

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

### 2. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan– pekerjaannya.

### 3. Jenjang Karier.

Jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar.

### 4. Insentif.

Daya perangsang yang diberikan pada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana direncanakan.

## **B. Komitmen**

### **1. Pengertian Komitmen**

Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan. Sadler (2004) menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi di samping motivasi.

Porter dan Smith dalam Steers (2001) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang

**mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan:**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mowday (2005:89) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan perusahaan kerja.

Robbins (2006), mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam perusahaan itu. Pemihakan karyawan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap perusahaan yang mempekerjakannya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Neale dan Noertheraft (2001) mengungkapkan: "Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari seorang individu yang terlibat pada suatu organisasi. Biasanya memuat tiga faktor :

- (1) kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi,
- (2) kesiediaan untuk mengutamakan kepentingan perusahaan, dan
- (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya".

Stevens (2002) menyebutkan dua perbedaan pendekatan tentang komitmen sebagai berikut:

1. Pendekatan pertukaran (*exchange approach*), dimana komitmen perusahaan sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

diberikan oleh perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap perusahaan

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



perusahaan. Jadi makin besar kesesuaian pertukaran yang disadari pandangan anggota semakin besar pula komitmen mereka.

2. Pendekatan psikologi (*psychological approach*), dimana pendekatan ini lebih menekankan pada orientasi yang bersifat aktif dan pasif dari anggota, yakni sikap atau tanggapan terhadap tempat bekerja yang akan menghubungkan mengkaitkan keadaan seseorang dengan perusahaan.

Staw (2000), istilah komitmen digunakan untuk menerangkan dua fenomena yang berbeda yaitu:

1. Komitmen sebagai sikap yaitu, situasi dimana individu mempertimbangkan sejauh mana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian individu mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan nilai perusahaan dan ingin tetap mempertahankan keanggotaannya.
2. Komitmen sebagai perilaku yaitu proses dimana individu menjadi terikat dengan perusahaan tertentu dan bagaimana menghadapi masalah tersebut. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan tertentu karena investasinya di masa lalu akan hilang bila ia menghentikan kegiatan-kegiatan tertentu.

Disamping pengertian tersebut Davis dan William (2005) mengartikan komitmen sebagai suatu sikap yang akan menentukan perilaku individu dalam organisasi. Konsekuensi dari tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain: rendahnya tingkat pergantian (keluar masuknya) karyawan,

rendahnya tingkat kemangkiran (absensi), tingginya motivasi kerja, puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan berusaha mencapai prestasi kerja.

Dengan demikian yang dimaksud komitmen adalah keinginan individu karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan yang diinginkan.

## 2. Konsep Komitmen

Seperti yang dikemukakan oleh Lincoln (2000) bahwa konsep komitmen meliputi :

### a. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan, dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab terhadap perusahaan dan dengan adanya kemauan dari karyawan maka karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggungjawab, yang akan berdampak baik pada kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

### b. Kesetiaan

Kesetiaan digambarkan sebagai suatu loyalitas karyawan dalam melakukan sesuatu dalam perusahaan sebagai salah satu wujud komitmen.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

### c. Kebanggaan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menjadikan sarana yang diperlukan, perusahaan mempunyai citra baik di masyarakat, keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

## 3. Arti Pentingnya Komitmen

Dalam arti pentingnya komitmen terdapat empat hal yang diadaptasi dari Steers diterjemahkan oleh Djamin (2004:145) yang berkaitan dengan arti pentingnya komitmen bagi kehidupan organisasi, yaitu:

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan keterikatannya terhadap tujuan dan nilai organisasi yang mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka pada umumnya akan terhalang jika mereka sakit dan oleh karena itu mereka tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemungkinan kesengajaan yang terjadi pada individu atau karyawan tersebut akan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

keterikatannya dengan organisasi lebih rendah.

© Hak Cipta Universitas Medan Area

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



- b. Para pekerja yang menunjukkan keterikatannya yang tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka yakin.
- c. Karena suatu peningkatan identifikasi dan kepercayaan mereka terhadap sasaran yang sepenuhnya akan melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci pada saluran individu untuk dapat memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
- d. Para pekerja dengan adanya keterikatan yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan usaha demi untuk tetap terlibat dalam kerja dan memberikan sumbangan terbaik, setia pada nilai-nilai serta tujuan organisasi yang kesemuanya itu sangat penting bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Bentuk-bentuk Komitmen

Berbagai macam bentuk komitmen, baik yang dilakukan oleh karyawan maupun dari organisasi atau perusahaan. Allen dan Meyer (2007) memberikan bentuk komitmen karyawan pada organisasi menjadi 3 bagian sebagai berikut:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena keinginan sendiri.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkesinambungan), yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Individu memutuskan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif), yakni keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sedangkan Sukirno (2004:194) mengemukakan bentuk komitmen terhadap organisasi sebagai berikut:

1. Komitmen Internal, merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggungjawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki.
2. Komitmen Eksternal, dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan.

## 5. Faktor yang mempengaruhi Komitmen

Menurut Dyne dan Graham (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi.

### 1) Karakteristik Personal.

- a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, *ektrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang, **b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi** Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

- c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

## 2) Situasional.

- a. Nilai (*Value*) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Koperasi, partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.
- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
- d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.



### 3) Positional.

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.
- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

## C. Prestasi Kerja.

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat diharapkan oleh perusahaan dalam merealisasikan tujuan-tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Prestasi kerja yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan prestasi kerja itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2005:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Dharma (2005:01), prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan.”

Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dari definisi di atas menerangkan bahwa segala sesuatu yang dihasilkan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber.  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah.  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerjanya.

## 2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2005:87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Martoyo (2000:84) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Apabila penilaian prestasi tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas organisasional dari karyawan yang bersangkutan.

Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja sangat perlu dilaksanakan untuk menentukan keberhasilan dan kegagalan dari bagian personalia yang mengelola sumberdaya manusia yang terlibat didalamnya serta membedakan prestasi antara karyawan satu dengan lainnya.

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2005:89) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses

dalam pekerjaannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manajer, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- l. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

*(job description).*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



Penilaian prestasi kerja dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pengembangan perusahaan maupun bagi pengembangan pribadi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan dalam mengembangkan kemampuannya. Prestasi kerja ini juga akan mendorong semakin baiknya hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, sebab dengan penilaian tersebut terjadi komunikasi antara karyawan dengan pejabat penilai sehingga dapat diketahui kelemahan-kelemahan yang ada maupun masalah yang sedang dihadapi bawahan, sehingga dapat memungkinkan untuk diadakan perbaikan dengan memberikan masukan-masukan yang dirasa berguna bagi karyawan.

### 3. Pengukuran Prestasi Kerja

Dharma (2005:49) pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai target atau sasaran, dan sebagai informasi yang dapat di gunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu.

Handoko (2003:138) untuk menilai prestasi kerja karyawan harus mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Lebih lanjut Handoko (2003:139) mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah dapat bersifat obyektif dan subyektif. Ukuran-ukuran obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain.

Pengukuran prestasi kerja menurut Siagian (2008:20-21) adalah sebagai

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
berikut:

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

- a. Efisiensi, yaitu pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana yang minimum untuk menghasilkan barang tertentu dalam arti jumlah atau mutunya.
- b. Efektivitas, yaitu membandingkan kuantitas, keluaran atau hasil kerja karyawan dengan standar target yang telah ditentukan.
- c. Produktivitas, merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan produk/output secara maksimal.

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pencapaian prestasi kerja yang baik tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Handoko (2003:143) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerja, dan aspek aspek ekonomis, teknis, serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. Karenanya fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu.

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah :

##### a. Kualitas Kerja

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai di segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

b. **Kuantitas Kerja**

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.

c. **Kerjasama**

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berprestasi dan bekerjasama dengan orang lain menyelesaikan tugas.

d. **Tanggung Jawab.**

Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

e. **Inisiatif**

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta kemampuannya dalam membuat suatu keputusan yang baik, tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

**D. Hubungan Motivasi dan Komitmen Karyawan dengan Prestasi Kerja**

**1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Winardi (2009; 140) “Keseluruhan proses motivasi kepada bawahan sedemikian rupa sehingga, mereka mau bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien”.

Hasibuan (2005; 162) mengemukakan yaitu teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



## 2. Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Robbins (2006; 119) “Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya tingkat pergantian (keluar masuk) karyawan, rendahnya kemangkiran (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi”.

Menurut Mondy (2008; 78) “Adanya komitmen atau keterkaitan membantu memberikan sekurang-kurangnya 4 hasil yang berkaitan dengan efektifitas :

- 1) Para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan.
- 2) Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja agar dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan. Hal ini akan berakibat meningkatkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan.
- 3) Karyawan yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi hal ini dapat meningkatkannya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan.
- 4) Karyawan yang kuat komitmennya akan bersedia mengarahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

### 3. Pengaruh Motivasi Dan Koitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

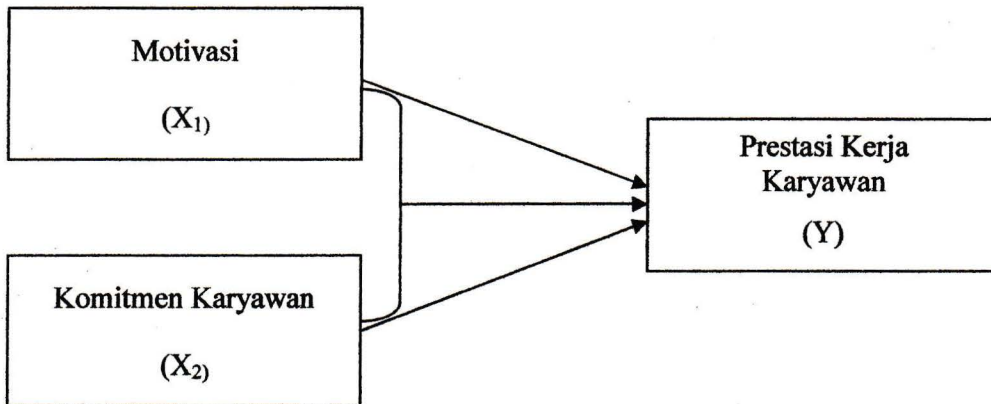
Menurut Siagian (2008; 287) “Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula”.

#### E. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Ma’rifah (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur”, mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja sosial dimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sosial adalah positif. Ini berarti semakin besar motivasi kerja pekerja sosial maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian Windy (2009) juga mengkaji dan menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Wahana Sun Motor Semarang”, hasil penelitian membuktikan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja karyawan, kemampuan kerja dan komitmen organisasi karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin optimal.

## F. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1. :**  
**Kerangka Konseptual**

## G. Hipotesis

Berdasarkan konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
2. Komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar
3. Motivasi dan komitmen Karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.



## BAB III

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah Palang Merah Indonesia Cabang Pematang Siantar di Jalan Sutomo No. 248 Pematangsiantar.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah 3 bulan yaitu bulan Desember 2014 sampai dengan April 2015 . Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1.**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																
2	Seminar Proposal				■																
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■												
4	Analisis Data									■	■	■	■								
5	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
7	Seminar Hasil																			■	■
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																				■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Desember 2014)

**C. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:15) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Palang Merah Indonesia Cabang Pematang Siantar yang berjumlah 35 orang.

**2. Sampel**

Menurut Arikonto (2006:131) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dilihat dari unit jumlah populasi (Total sampling) terbatas jumlahnya, sehingga tidak dilakukan pengambilan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan soyek populasi yang berjumlah 35 orang. Hal ini sesuai dengan pertimbangan penentuan sampel seperti yang dikemukakan oleh Arikonto

UNIVERSITAS MEDAN AREA (2006:134) yaitu Apabila subyeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil

## **D. Definisi Operasional Variabel**

### **1. Definisi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat).

### **2. Variabel Independent (Variabel Bebas)**

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi (Variabel  $X_1$ )
- b. Komitmen (Variabel  $X_2$ )

### **3. Variabel Dependet (Variabel Terikat)**

Sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independent (Variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

- Prestasi Kerja Karyawan (Variabel  $Y$ )



Tabel 3.2

## Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan Perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.	1. Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Jenjang Karier 4. Insentif	Likert
Komitmen (X <sub>2</sub> )	Komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam kesuksesan suatu organisasi di samping motivasi.	1. Karakteristik Personal 2. Situasional 3. Positional	Likert
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (Desember 2014)

## **E. Jenis dan Sumber Data**

Sugiyono (2010:193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu :

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responde, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan Palang Merah Indonesia Cabang Pematang Siantar dengan prosedur :

- (1). Membagikan kuesioner,
- (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan sambil ditunggu hasilnya,
- (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, disortir, diolah, dan kemudian dianalisis.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (Lima) opsi dan menggunakan Skala Likert, sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel 3.3

## Skala Pengukuran Likert

No	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005 ). Uji validitas dianalisis dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung (pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel ( $df = n-k$ ). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid, dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24



## b. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2006 : 41). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghazali, 2005).

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen (Nugroho, 2005). Uji Regresi Ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Komitmen Karyawan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

a = konstanta

e = error

Dalam analisis ini teknik mencari regresi berganda dengan menggunakan out put program SPSS (*statistical package for social sciences*) pada table

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

#### b) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan melalui program SPSS.

#### c) Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot* nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data.

### 4. Uji Hipotesis

#### a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel One-Sample Test. Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika sig < 0,05 atau Ho ditolak jika sig > 0,05.

### **b) Uji Secara Simultan (Uji F)**

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel ANOVA. Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % (taraf signifikan 5%), df1 dan df2, maka akan diperoleh nilai F tabel. Ho diterima bila F hitung > F tabel dan Ho ditolak bila F hitung < F tabel.

### **c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

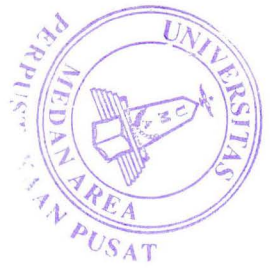
Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol satu.

Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.



Dengan alat bantu SPSS statistic 21.0 for windows, kriteria pengujian melihat tabel Model Summary. Melihat nilai R.Square (Koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau  $> 0,5$  maka variabel-variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependent. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,5$  maka variabel-variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Model penelitian ini menggunakan tiga hipotesis dan pengujian, terhadap ketiga hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima. Dari analisis dan pembahasan pada penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
2. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.
3. Motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada Palang Merah Indonesia Cabang Pematangsiantar, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan prestasi kerja karyawan, bagi karyawan itu sendiri, dan bagi peneliti selanjutnya, yaitu diantaranya:

1. Hendaknya perusahaan memberikan program jamsostek, agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Perusahaan perlu menciptakan program-program motivasi yang mampu menciptakan perubahan iklim kerja yang kondusif serta mampu menciptakan mental-mental yang baik.
3. Agar motivasi dapat terlaksana dengan baik, maka perusahaan lebih memfokuskan kebutuhan-kebutuhan diantaranya kebutuhan eksistensi (perumahan dan insentif).





## DAFTAR PUSTAKA

Agus Suprijono. 2009. Cooperative Learning Teori & Aplikasi Paikem.

Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Arikonto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.

Cetakan Kesepuluh. Edisi Revisi III. Rineka Cipta, Jakarta

A. M. Sadirman (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta :

Rajawali.Pers

Davis, William. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi Jilid II*. Jakarta : Erlangga

Dharma, Surya. (2005), *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.

Dimiyati dan Mujiono, 2009. *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta : Rineka Cipta.

Djamin (2004), *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press,

Yogyakarta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Semarang: BP UniversitasDiponegoro. Semarang.

Graham, Dyne. 2005. *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Membangun:*

Bandung

Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukuranya Analisis Di Bidang*

Pendidikan. Jakarta: BumiAksara

Hamalik, Oemar, 2004, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung:

RemajaRosdaKarya.

Handoko. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

**Lincoln. (2000), *Naturalistic Inquiry*, California, SAGE Publication**

Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

**Martoyo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. BPFE Yogyakarta.**

Ma'rifah, Dewi . 2005. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. Tesis. Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

**Meyer & Allen, 2007, *Mengabaikan Komitmen Mahal: Pendekatan Baru membangun the missing link antara dan kinerja hubungan manusia***

**Mondy, R. W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.**

**Mowday, (2005). *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc**

Neale, Noertheraft (2001). *Abnormal Psychology*. New York: John Wiley & Sons, Inc

Ngalim, Purwanto, 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung: RemajaRosdakarya.

Robbins, 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Pindeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Sadler. T. 2004. Langman's Medical Embryology 9th edition . Baltimore. Lipincott Williams and Wilkins.p.455 – 456

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta : Bumi Aksara.

Sukirno. 2004. Makro Ekonomi Teori Pengantar. Jakarta : PT. Raja Grafindo

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Perkasa  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (repository.uma.ac.id)13/3/24

Staw. 2000. The Effect on Leadership on Performance Improvement on A  
*Manufacturing. Tas ABI/INFORM Research.*

Steers, R.M and Porter, L. W. (2001). *Motivation and Work Behavior.* New York:  
McGraw Hill Book Co

Stevens, E. S. (2002). *Green Plastic: An Introduction to the New Science of  
Biodegradable Plastics.* New Jersey: University Press

Sugihartono, dkk.(2007). *Psikologi Pendidikan.* Yogyakarta: UNY Press.

Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD", Alfabeta,  
Bandung. 2010

Winardi, J. 2009. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen.* Jakarta : Raja  
Grafindo Persada.

Windy. 2009. *Gambaran Koordinasi Manajemen.* Jakarta. Universitas Indonesia

Yamin, Martinis, 2007, *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi,* Jakarta:  
Gaung Persada Press.