

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

SEREFINA HOTMARIA SIREGAR

198330077



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/5/24

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)6/5/24

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

SEREFINA HOTMARIA SIREGAR

198330077

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/5/24

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)6/5/24

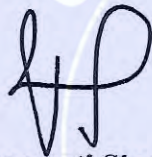
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
Nama : Serefina Hotmaria Siregar
NPM : 198330077
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding



(Dra. Retnawati Siregar, M.Si)



(Linda Lores, SE, MSi)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt., Ph.D)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Rana Fathinah Ananda, S.E, M.Si)

Ka. Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus:

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan**” yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain ditulis kan sumber nya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain nya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Januari 2024
Yang Membuat Pernyataan



Serefina Hotmaria Siregar
NPM. 198330077

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Serefina Hotmaria Siregar

NPM : 198330077

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 18 Januari 2024

Yang Menyatakan,



+TTD

(Serefina Hotmaria Siregar)

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara III Medan, partially and simultaneously. The research design used is an associative approach. The population in this study was 6,133, with a sampling technique based on the Slovin method, namely employees of PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Based on these criteria, the research sample consisted of 100 PT employees. Perkebunan Nusantara III Medan. In this research, the type of data used is quantitative data. The data collection method used in this research is the questionnaire distribution technique. The documentation technique in this research was carried out by collecting primary data from questionnaires distributed to employees at PT. Perkebunan Nusantara III Medan. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with SPSS.25 Based on the results of the t test that has been carried out, it can be concluded that Based on the decision making criteria, it can be concluded that H_a is accepted (H_0 is rejected), this shows that there is a significant influence between Organizational Commitment on Employee Performance, Based on the decision making criteria, it can be concluded that H_a is accepted (H_0 is rejected), this shows that there is a significant positive influence between Job Satisfaction on Employee Performance. From the F-test table above (Table 4.15), the calculated F value is 92.286, indicating that the significance is 0.000b. This illustrates that the variables Organizational Commitment and Job Satisfaction have a simultaneous influence on employee performance, this follows a significance level of 0.05 and occurs below 0.05 (0.000). From the attachment, it is found that $F_{table} = 3.09$. When compared with the F_{table} value, then $F_{count} > F_{table}$, or $92,286 > 3.09$, thus it can be concluded that all independent variables (X_1 and X_2) have a simultaneous effect on the dependent variable (Y).

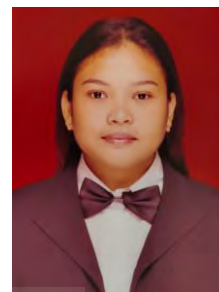
Keywords: *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan, secara parsial dan simultan. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 6.133, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan Metode slovin, yaitu pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel penelitian berjumlah 100 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik penyebaran kuesioner. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer penyebaran kuesioner yang disebar kepada Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS.25 Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari tabel Uji-F diatas (Tabel 4.15.) didapatkan nilai Fhitung sebesar 92.286 menunjukkan bahwa signifikansi tertera 0,000b. Hal ini menggambarkan variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,05 dan yang terjadi di bawah 0,05 (0,000). Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel} = 3,09$ Bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $92.286 > 3,09$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1 , dan X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Kata kunci: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP



Nama	Serefina Hotmaria Siregar
NPM	198330077
Tempat, Tanggal Lahir	Lima puluh, 06 Juli 2001
Nama Orang Tua :	
Ayah	Alm. Marihot Pardomuan Siregar
Ibu	Saurta Nurmawati Sinaga
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Negeri 1 Lima Puluh
SMA/SMK	SMA Negeri 1 Lima Puluh
Riwayat Studi di UMA	-
Pengalaman Pekerjaan	-
No. HP/WA	081295626662
Email	Serev185@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan YME, yang telah memberikan rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”**

Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama penulisan skripsi ini, peneliti mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.eng, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Rana Fathinah Ananda, S.E, M.Si Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Retnawati Siregar, Hj, Dra, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan.

5. Ibu Linda Lores, SE, MSi Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan yang berguna bagi peneliti untuk membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.
6. Ibu Indah Cahya Sagala, S.Pd, M.Si Selaku Dosen sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan yang berguna bagi peneliti untuk membawa skripsi ini ke kesimpulan yang lebih tepat dan baik.
7. Bapak M. Siregar (Almarhum) & Ibu Saurta Nurmawati Selaku Orang Tua saya yang selalu memberikan dukungan, doa, cinta, dan kasih sayang penuh kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Abang saya Beni Jontara Siregar, S.T kakak saya Ningsih Siregar, S.Psi dan Abang saya Alex Hamonangan Siregar, S.Sn yang selalu mendoakan dan mendukung peneliti dalam Menyusun menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada kekasih saya Alfonsius Ivantri Hutasoit, terima kasih telah menjadi penyemangat, pendengar keluh kesah dalam penulisan skripsi, penasehat yang baik dan senantiasa memberikan cinta kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman saya Elisabeth Elfrida Gultom, S.Ak dan Agnesis NEB Sinurat S.Ak yang selalu mendukung dan menemani peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari, bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dalam susunan kata, kalimat pembahasan dan penelitiannya. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Akhir kata peneliti berharap, semoga skripsi ini bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca lainnya. Akhir kata peneliti mengucapkan Terima kasih.

Medan, 18 Januari 2024

Serefina Hotmaria S



DAFTAR ISI

ABSTRACT	iv
ABSTRACK	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	101
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Teori Keadilan (<i>Theory Equity</i>).....	11
2.2 Kinerja Karyawan	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.2.3 Indikator Kinerja	14
2.3 Komitmen Organisasional	17
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.....	17
2.3.2 Indikator Komitmen Organisasional.....	18
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
2.6 Kerangka Konseptual	26
2.7 Hipotesis Penelitian	26
2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Objek dan Waktu Penelitian	31
3.2.1 Lokasi Penelitian	31
3.2.2 Waktu Penelitian	31

3.3 Defenisi Operasional	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	34
3.5 Jenis Dan Sumber Data	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Metode Analisis Data	36
3.7.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	37
3.7.1.1 Uji Validitas	37
3.7.1.2 Uji Reabilitas	37
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	38
3.7.2.1 Uji Normalitas	38
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	39
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	39
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.7.4 Uji Hipotesis	440
3.7.4.1 Uji Parisal (Uji t)	42
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)	42
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara III Medan	45
4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian	47
4.1.3 Identitas Responden	48
4.1.4 Karakteristik Responden	49
4.2 Penyajian Data Angket Responden Penelitian	49
4.2.1 Variabel Komitmen Organisasi	49
4.2.2 Variabel Kepuasan Kerja	51
4.2.3 Variabel Kinerja Karyawan	54
4.3 Analisis Hasil Penelitian	57
4.3.1 Uji Kualitas Data	57
4.3.1.1 Uji Validitas	57
4.3.1.2 Uji Realibilitas	59
4.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1 Uji Normalitas	60
4.4.2 Uji Multikolinearitas	63
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	65
4.5 Metode Analisis data	67
4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda	67
4.5.2 Uji Hipotesis	68
4.5.2.1 Uji t (Parsial)	68
4.5.2.2 Uji F (Simultan)	70
4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71

4.7 Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN.....	74



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero).....	6
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang).....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Defenisi Operasional.....	32
Tabel 3.3	Skor Jawaban Kuesioner.....	35
Tabel 3.4	Interval Koefisien Determinasi (R^2)	43
Tabel 4.1	Skala Pengukuran Likert.....	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Sesuai dengan Usia.....	49
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel Variabel X1.....	49
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel Variabel X2.....	51
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Variabel Y.....	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Data Validitas Variabel X1	57
Tabel 4.8	Hasil Uji Data Validitas Variabel X2	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Data Validitas Variabel Y	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Auto Korelasi	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	69
Tabel 4.16	Hasil Uji f.....	70
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Histogram Normalitas Data.....	61
Gambar 4.3 Grafik Normalitas Data	62
Gambar 4.4 Scatterplot.....	65



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 Hasil Tabulasi data	86
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.25	93



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan zaman seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk menjamin kemampuan bersaing dengan mencapai visi dan misi yang telah dibuat. Untuk itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan serta hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan penting dalam perusahaan untuk mendapatkan perkembangan yang signifikan dengan hasil pekerjaan yang lebih efisien, efektif, inovasi, serta produktif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penentu kelancaran perjalanan suatu perusahaan, oleh karena itu hendaknya perusahaan harus mempersiapkan strategi dalam perencanaan sumber daya manusia yang dikelola oleh manajemen SDM pada perusahaan tersebut dengan tujuan untuk mencapai cita-cita perusahaan yang telah ditetapkan (Priyatna, 2021). Demi tercapainya tujuan organisasi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan tingkat kinerja dan kualitas yang tinggi.

Pada umumnya, karyawan yang memiliki tingkat kinerja baik merupakan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal sesuai dengan standar organisasi dan senantiasa mendukung tujuan untuk tercapainya kesuksesan perusahaan. Namun perlu diperhatikan bahwa tingkat

kinerja karyawan sangat berkaitan erat dan dipengaruhi langsung oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat kelayaitasan (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi membuat karyawan senantiasa lebih setia dan terbiasa untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi serta turut membantu kemajuan perusahaan (Cahyani et al., 2020).

Dessler (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Dinyatakan juga oleh Terkait mengenai motivasi Hasibuan (2020:161), melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas pada saat motivasi diri sendiri faktor yang memotivasi motivator yang paling pada diri sendiri adalah *belief* yaitu keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri.

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga telah disebutkan oleh Robbins (2013), yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain beberapa faktor tersebut, pernyataan Handoko di atas juga diperkuat dan dibuktikan oleh banyak jurnal. Dari beberapa jurnal yang penulis baca terbukti bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional (Yeh dan Hong, 2012), Kepuasan Kerja (Fu dan Deshpande, 2013).

Ketika karyawan memiliki rasa puas terhadap perusahaan di tempatnya bekerja akan cenderung lebih aktif dan efektif dalam memberikan kinerja

terbaiknya pada perusahaan namun sebaliknya juga berlaku demikian, apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, karyawan akan cenderung menunjukkan hasil kerja yang kurang efektif terhadap perusahaannya (Latief et al., 2019). Kepuasan kerja dari seorang karyawan akan terlihat ketika mereka tidak hanya sekedar mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya saja, namun juga mampu bertahan, berinteraksi, dan bekerja sama tim antar karyawan yang satu dengan yang lainnya (Rusdin et al., 2021). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu poin penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar senantiasa mendapatkan hasil kerja yang optimal.

PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Persero) atau PTPN III Medan merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 Dengan jumlah karyawan 18.014. Dengan jumlah karyawan yang demikian, perusahaannya senantiasa memberikan tuntutan untuk bekerja dengan baik dan efisien. Oleh karena itu perusahaan tetap harus memperhatikan aspek yang mempengaruhi kinerja guna meningkatkan komitmen dan kepuasan kinerja karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan agar nanti tujuan perusahaan dapat terwujud.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit, PT. Perkebunan Nusantara III Medan ingin memberikan hasil pengolahan kelapa sawit yang terbaik dengan itu PT Perkebunan Nusantara III Medan berupaya menjaga kinerja karyawan agar tetap baik dan bisa menghadapi persaingan bisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Sangat penting bagi perusahaan untuk

menjaga stabilitas perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik. Salah satu bentuk upaya yang dapat dilakukan agar kinerja karyawan tetap terjaga yaitu dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi kemudahan kerja karyawan. PT Perkebunan Nusantara III Medan memberikan fasilitas dengan menyesuaikan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.

Pihak Pimpinan dan Manajemen SDM Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan mengevaluasi kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan pada periode tertentu pada saat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan manajemen Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan. Berikut bentuk penilaian kinerja dan hasil kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero)

Hasil Kinerja Karyawan	Nilai Evaluasi	Keterangan
HPK I	>100%	Sangat Baik
HPK II	50%-100%	Baik
HPK III	<50%	Buruk

Sumber : Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2015-2017 (Orang)

Faktor yang dinilai	2015			2016			2017		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	314	11	99	292	9	158	237	5
Kompetensi Individu	70	210	20	63	280	57	102	291	7
Kesimpulan Kinerja	99	286	15	80	288	32	156	240	4
Jumlah	400			400			400		

Sumber : Kantor Direksi PTPN III (Persero) Medan

Ada 3 (Tiga) faktor yang menjadi penilaian terhadap karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero), yang pertama, Uraian Tugas yaitu penilaian yang disesuaikan dengan tugas yang diduduki karyawan, artinya indikator pada penilaian ini harus berfokus dengan arah dari pekerjaan dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif serta dapat dicapai dengan kemampuan pegawai, penilaian ini juga mempunyai target waktu pekerjaan. Kedua, Kompetensi Individu yaitu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Adapun indikator dari penilaian kompetensi individu ini yaitu integritas, orientasi melayani pelanggan, adaptasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain dan bekerjasama/memimpin kelompok. Dalam kegiatannya, indikator tersebut paling sering melibatkan orang banyak dan melibatkan komunikasi di dalamnya. Sehingga peran komunikasi dominan pada faktor penilaian kompetensi individu. Ketiga, Kesimpulan Kinerja yaitu hasil akhir penilaian kinerja karyawan Kantor Direksi PTPN III (Persero) dari penilaian uraian tugas dan kompetensi individu. Berdasarkan data di atas dapat dilihat untuk penilaian kinerja dari aspek

uraian tugas karyawan PTPN III mengalami kenaikan setiap tahunnya hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berkinerja sangat baik meningkat sebanyak 24 karyawan pada tahun 2016, dan 59 karyawan pada tahun 2017, kemudian peningkatan kinerja ini juga dilihat dari menurunnya jumlah karyawan yang berkinerja buruk, dapat dilihat pada tahun 2016 sebanyak 2 orang dan pada tahun 2017 sebanyak 4 orang. Kemudian untuk penilaian kinerja karyawan pada indikator kompetensi individu mengalami penurunan yang cukup tinggi terjadi pada tahun 2016, penilaian kinerja pada indikator ini menurun sebanyak 37 karyawan yang memiliki kinerja buruk, dan menurunnya kinerja 4 karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Kantor Direksi PTPN III (Persero) pada tahun 2016, hal ini tampak dipengaruhi oleh faktor kompetensi individu dengan melihat proporsi penurunannya.

Apabila kepuasan kerja cenderung berfokus kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, komitmen organisasional lebih kepada sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 2011). Komitmen organisasi sendiri menurut Mowday, et al. (dalam Luthans, 2011) adalah; (1) keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, (2) kebersediaan untuk berusaha keras untuk kepentingan organisasi, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. Dari berbagai definisi tentang komitmen organisasional, Luthans (Luthans, 2011) dalam bukunya menyimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasinya, dan merupakan

proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasinya. Hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan juga telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yeh dan Hong (2012) terhadap 1600 karyawan dari suatu perusahaan sepatu di China. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Melihat kenyataan seperti itu maka sangat penting untuk menjaga komitmen organisasional dari seorang karyawan terhadap organisasinya agar kinerja yang diberikannya dapat terjamin. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Ma et al. (2013), Purnama (2013), dan Sawitri et al. (2015).

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan bagi organisasi. Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menyatakan bahwa kinerja dan kepuasan karyawan mempengaruhi kepuasan konsumen. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang. Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keseimbangan yang diciptakan berupa keadilan organisasional. *Equity theory* (teori keadilan) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan prosedural menunjuk pada persepsi karyawan mengenai kewajaran dan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam bentuk

pendidikan, latihan, pengalaman, dengan penghargaan yang mereka terima . Dengan demikian, karyawan akan cenderung meminta balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Widiastuti & Aisyah, 2016).

Maka dari pada itu, setelah dilakukannya survey awal dan didapati adanya ketidaksesuaian antara teori dengan fenomena yang terdapat di lapangan, peneliti merasa perlu adanya untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan tujuan untuk membahas kembali dan menguji teori, sehingga penelitian akan dilakukan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

Hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan bagi organisasi. Siengthai & Pila-Ngarm (2016) menyatakan bahwa kinerja dan kepuasan karyawan mempengaruhi kepuasan konsumen. Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh salah satunya adalah kinerja dari para karyawannya dalam berbagai bidang. Peran karyawan dalam setiap usaha merupakan faktor yang penting. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus mampu mengolah sumber daya manusia yaitu karyawan sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keseimbangan yang diciptakan berupa keadilan organisasil.

Equity teory (teori keadilan) menjelaskan bahwa keadilan distributif dan prosedural menunjuk pada persepsi karyawan mengenai kewajaran dan keseimbangan antara masukan yang mereka berikan dalam bentuk pendidikan, latihan, pengalaman, dengan penghargaan yang mereka terima . Dengan demikian, karyawan akan cenderung meminta balas jasa yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Widiastuti & Aisyah, 2016).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan, adapun pertanyaan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Apakah komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara III Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara III Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan terdapat manfaat yang baik secara teoriti maupun praktis semoga bisa berguna dan memperluas wawasan dalam bidang manajemen.

2. Bagi perusahaan (PT. Perkebunan Nusantara III Medan)

Dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam membuat keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keadilan (*Theory Equity*)

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Teori keadilan (*equity theory*) meneliti bagaimana karyawan berperilaku atau bereaksi atas keadilan atau ketidakadilan dalam organisasi (misalnya, kepuasan kerja) serta jenis perilaku yang akan dihasilkan akibat dari keadilan atau ketidakadilan tersebut (Al-Zawahreh dan AlMadi, 2012). Menurut Puspitawati dan Riana (2014) bahwa ketika karyawan merasa puas dalam berbagai hal seperti: beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas dan rekan kerja, maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Teori keadilan (*equity theory*) merupakan persepsi karyawan yang menilai suatu organisasi adil atau tidak adil melalui perbandingan antara kontribusi karyawan kepada organisasi (misalnya, pengetahuan dan usaha) dan hasil yang diberikan oleh organisasi seperti pembayaran atau gaji dan pengakuan (Ibrahim dan Perez, 2014). Teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan gaji mereka dengan orang lain dan kemudian menilai organisasi telah berlaku adil atau tidak adil. Acuan perbandingan ini kemungkinan adalah seseorang dalam

kelompok kerja/organisasi atau mereka yang bekerja di organisasi lain (Demirel dan Yucel, 2013).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan terhadap kinerjanya. Khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan karyawan terhadap apa yang akan dikerjakan. Keterkaitan antara stres kerja dan kinerja karyawan yaitu bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada kinerja cenderung menurun, selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan kompensasi dari organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sutrisno (2020). Hal tersebut sejalan dengan defenisi kinerja yang dikemukakan oleh Lilyana et al. (2021), yang mana kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Sidik et al. (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang mengharuskan pribadi untuk mengetahui dan mengkonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat dari pencapaian hasil kinerja individu tersebut yang kemudian dihubungkan dengan visi suatu di instansi/organisasi untuk

mengetahui dampak positif serta negatif dari suatu kebijakan operasional yang diterapkan. Selain itu, Lilyana et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Priyatna (2021) juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau kesuksesan seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu institusi/organisasi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dan hal tersebut berkaitan dengan tentang bagaimana seseorang tersebut dapat diharapkan dan memberikan fungsi yang sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya beserta kuantitas, kualitas, serta pertimbangan waktu yang digunakan selama menjalankan tugas tersebut.

Berdasarkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan berupa prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu instansi/organisasi tertentu karena telah mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, dengan memperhitungkan waktu, kualitas serta kesesuaian tugas yang diselesaikan dengan arahan yang diberikan.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasional merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasional atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan pasti telah memiliki standar kerja masing-masing dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Utari & Heryyanda, 2021). Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator pada kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan seberapa baik seorang karyawan dalam suatu instansi/organisasi mampu mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja sendiri memiliki dimensi yang menggunakan 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Merupakan terkait seberapa lama seorang karyawan dalam satu harinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga secara sederhana

kuantitas kerja diartikan sebagai tingkat kecepatan kerja pada tiap-tiap karyawan di institusi/organisasi tertentu. Kuantitas kerja memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Kerja Sama

Merupakan bentuk kesediaan karyawan untuk turut berkontribusi dan berpartisipasi dengan karyawan atau rekan kerja lainnya, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang jauh lebih baik. Kerja sama memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

4. Tanggung Jawab

Merupakan tingkat kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan dibebankan kepadanya. Tanggung jawab memiliki dimensi yang terdiri dari 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

5. Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi pekerjaan tanpa harus diberi perintah terlebih dahulu. Inisiatif

memiliki dimensi yang terdiri oleh aspek yaitu kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Selain itu terdapat beberapa indikator kinerja yang dipaparkan oleh Kasmir dalam Jayanti & Paryanti (2022) yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Merupakan suatu tingkatan dimana berupa proses untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang mendekati sempurna.

2. Kuantitas (Jumlah)

Merupakan hal yang digunakan untuk mengukur kinerja dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan cara untuk melihat kinerja berdasarkan kemampuan

4. Kerjasama Antar Karyawan

Merupakan tindakan kerja sama antar karyawan untuk menciptakan suasana nyaman sehingga dapat saling bekerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya bertujuan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

5. Penekanan Biaya

Merupakan besar biaya yang dikeluarkan pada setiap aktivitas perusahaan berdasarkan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Pengawasan

Merupakan kegiatan pengawasan, karyawan akan senantiasa merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan

apabila terjadi kesalahan akan mempermudah pimpinan untuk mengingatkan akan pengkoreksian dan melakukan perbaikan secepat mungkin.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Krisnawati & Surtana (2017) komitmen organisasional merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasional. Selain itu, Busro (2018:75) mendefinisikan komitmen Organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasional yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama. Komitmen organisasi adalah mengimplikasikan penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014).

Berdasarkan dari pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasional tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasional atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasional yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen terhadap organisasional artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi sikap menyukai organisasional dan kesediaan

untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasional demi mencapai tujuan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung saling berpengaruh satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen kepada organisasional dan orang yang berkomitmen pada organisasional biasanya mendapatkan kepuasan yang sangat besar. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasional baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasional yang ada pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Busro (2018:86) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Komitmen afektif sendiri memiliki dimensi yang menggunakan 3 (tiga) aspek yaitu :

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
- b. Loyalitas terhadap organisasi.
- c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja. Komitmen berkelanjutan sendiri memiliki dimensi yang menggunakan 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi.
- b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasional karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasional karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasional merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Komitmen berkelanjutan sendiri memiliki dimensi yang menggunakan 2 (dua) aspek yaitu :

- a. Kemauan untuk bekerja
- b. Tanggung jawab untuk memajukan organisasi

Shaleh (2018:51) mengemukakan bahwa pada umumnya terdapat 3 (tiga) indikator komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan

Adanya keinginan karyawan untuk mengupayakan agar tercapainya tujuan dan kepentingan instansi/organisasi.

2. Adanya kesetiaan karyawan

Karyawan berkeinginan untuk mempertahankan jabatannya sebagai anggota pada suatu perusahaan dan ingin terus untuk menjadi salah satu anggota di organisasi tersebut.

3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi

Adanya rasa bangga telah menjadi salah satu dari karyawan yang bekerja di instansi/organisasi tersebut dan disertai rasa bangga bahwa perusahaan telah menjadi bagian dalam kehidupannya.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk kepada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Afandi (2021:74) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting nilai pekerjaan. Menurut Davis (2020 : 105) bahwa: “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”

Menurut Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut

faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil dari pengalaman kerja seorang karyawan dalam hubungannya berdasarkan penilaian pribadi, seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaan yang sedang dijalannya. Sehingga hal tersebut disederhanakan sebagai kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu yang merupakan umpan balik (*feedback*) terhadap pekerjaannya (Sidik et al., 2021).

(Mathis & Jackson, 2020) menyatakan: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidaksiapan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Selain itu, Kristine (2017) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mana selain dituntut untuk menyelesaikan tugasnya, karyawan juga dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan serta mengikuti seluruh kebijakan, aturan organisasi, dan standar kinerja perusahaan.

Dari pernyataan beberapa para ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati senang tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu

sendiri. Menurut Afandi (2021:82) indikator-indikator kepuasan kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Wibowo (2018) mengemukakan terdapat beberapa indikator kepuasan kerja pada suatu organisasional maupun perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*), dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri.

2. Upah (*Pay*), yaitu suatu balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk finansial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. Peluang promosi (*Promotion Opportunities*), yaitu peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi tampaknya memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk-bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan-imbalan yang mendampinginya.
4. Pengawasan (*Supervision*), yaitu hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari supervisor untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
5. Kelompok kerja (*Work Group*), yaitu pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu karyawan. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan kenyamanan, saran, nasihat, dan bantuan-bantuan terhadap satu individu pekerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil kajian terdahulu berdasarkan penelusuran penulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

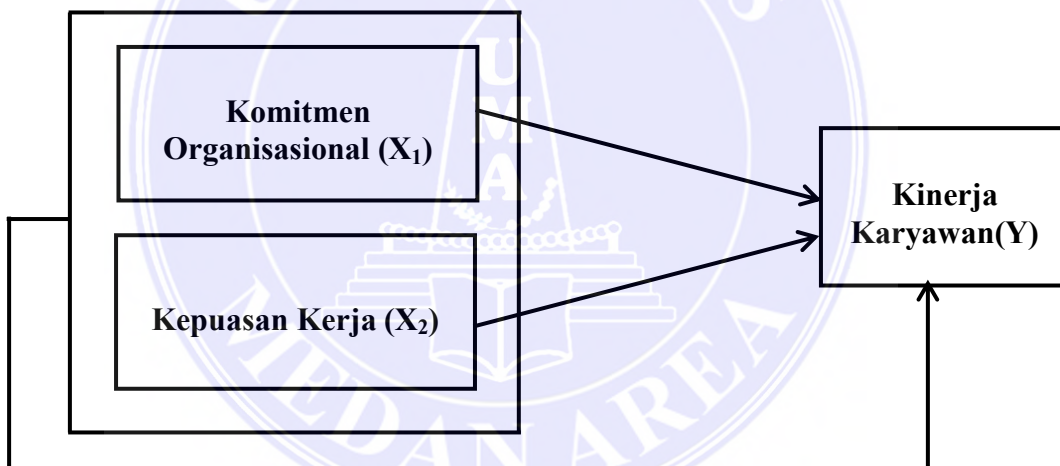
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arianto (2018)	Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mitra Pt. Telkom Indonesia (persero) kota medan	Komite organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rocky P Rindorindo, Sri Murni, Irvan Trang (2019)	Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hotel gran puri	Menunjukan bahwa secara simultan beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berbebangaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karywan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Cahyani et al. (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga	Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan semua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
4.	Rusdin et al. (2021)	Pengaruh komitmen organisasional, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada dinas perumahan kawasan permukiman dan lingkungan hidup kabupaten tojo una-una	komitmen organisasional, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan pada dinas perumahan kawasan permukiman dan lingkungan hidup kabupaten tojo una-una
5.	Rikayani et al. (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai (studi kasus kantor DPRD pare-pare)	Dihasilkan kesimpulan terhadap Kinerja pegawai (studi kasus kantor DPRD pare-pare) Komitm Organisasional juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (studi kasus kantor DPRD pare-pare)

Sumber: Data olahan peneliti (2023)

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konseptual haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel independen adalah pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merupakan bentuk adanya rasa kepercayaan diri, kemauan, dan keinginan pada diri karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan instansinya sebagai cerminan bahwa individu tersebut termasuk ke dalam bagian dari organisasi. Oleh karena itu, komitmen sangat berperan

penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya, sehingga karyawan merasa terdorong untuk menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang didapati selama bergabung dengan suatu perusahaan tertentu (Sutrisno et al., 2018). Komitmen Organisasional mengimplikasikan penerimaan terhadap arah dan tujuan organisasi serta keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi (Kreitner & Kinicki, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manery et al. (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara”, menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Huda & Farhan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang

lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian (Daulay, et al., 2017).

Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Oleh Karena itu, perusahaan harus melakukan pendorongan terkait penciptaan kepuasan kinerja karyawan dengan cara memberikan gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex di Bandung”, menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas”, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al. (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Philips Batam”, menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Sidik et al. (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta”, yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi secara bersama-sama antara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Yang mana penelitian dengan tipe kuantitatif ini merupakan penelitian yang menggunakan filsafat positivisme sebagai dasar landasannya, dengan pengumpulan data menggunakan analisis data yang bersifat statistik (numerik) melalui angket (kuesioner) untuk menguji serangkaian hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:13). Dan pendekatan asosiatif kausal merupakan sebuah rumusan masalah penelitian yang sifatnya untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65). Pada umumnya diketahui bahwa pendekatan asosiatif kausal merupakan hubungan antar variabel yang bersifat sebab akibat antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Dengan demikian, penelitian ini akan membahas terkait Pengaruh Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Perkebunan Nusantara III.

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana terjadi situasi sosial yang berkaitan dengan apa yang menjadi sasaran atau tempat dimana permasalahan akan diteliti (Sugiyono, 2018:532). Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj. Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Indonesia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian mulai until pada bulan November 2022 sampai dengan bulan Juli 2023.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2022		2023											2024		
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Januari	
1	Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■								
3	Revisi																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan Data																
6	Analisis Data																
7	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi																
8	Seminar Hasil																
9	Pengajuan Sidang Meja Hijau																

Sumber : Peneliti (2023)

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasional (X_1)	Komitmen organisasional merupakan bentuk keinginan seorang karyawan untuk bertahan sebagai anggota dari suatu institusi/organisasi tertentu serta memiliki kesediaan untuk bekerja kerja dengan tujuan mencapai cita-cita perusahaan Sumber : Sopiah & Sangadji (2018)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) Sumber : Busro (2018:86)	Nominal
2	Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting nilai pekerjaan. Sumber : Afandi (2021:74)	1. Pekerjaan 2. Upah/Gaji 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Sumber : Afandi (2021:82)	Nominal
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang berbentuk kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya Sumber : Putri & Onsardi (2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas Kerja 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif Sumber : Mangkunegara (2017)	Nominal

Sumber : Data olahan peneliti (2023)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan, totalitas atau generalisasi dari satuan, individu, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti, yang dapat berupa orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain yang di dalamnya dapat diperoleh atau dapat memberikan informasi (data) penelitian yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Riadi, 2020). Dalam hal ini populasi yang menjadi objek peneliti adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 6.133 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2022) sampel mewakili sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan bantuan rumus Slovin. Adapun rumus dan penetapan jumlah sampel penelitian akan di paparkan di bawah ini yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Persentasi tingkat kesalahan sampel

Dalam penelitian ini, N = 6.133 karyawan dan e = 10%

Maka:

$$n = \frac{6.133}{1 + 6.133 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{6.133}{1 + 6.133 (0.01)}$$

$n = 99,695$ dibulatkan menjadi 100 orang

Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 karyawan. Teknik yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik *purposive sampling*, yang mana pengambilan sampel menggunakan beberapa pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tujuan sampel dapat memberikan jawaban yang mampu menyelesaikan permasalahan yang sedang diteliti (Sugiyono, 2018:138). Adapun kriteria sampel pada penelitian ini yaitu responden yang merupakan karyawan tetap (permanen) di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan.

3.5 Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), bila dilihat berdasarkan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder sebagai berikut :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari seluruh responden di lokasi penelitian, seperti hasil wawancara ataupun jawaban kuisioner mengenai variabel dan masalah yang diteliti oleh peneliti.

- b. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, melainkan data sekunder diperoleh dari pihak lain, seperti buku-buku, *website*, jurnal, dan lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran angket (*questionnaire*) berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden dan wawancara (*interview*).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Nominal, yang mana skala *likert* digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu ataupun sekelompok orang mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2018:132). Peneliti memberikan 5 alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan penelitian ini. Berikut ini adalah 5 tingkatan skala yang menjadi opsi pilihan responden sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skor Jawaban Kuesioner

Skala Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan data apa yang

akan dipergunakan pada penelitian, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun metode analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

3.7.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan ketepatan alat ukur dalam menilai suatu objek penelitian. Item pernyataan akan dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan hasil yang tepat, sehingga item pernyataan tersebut layak dijadikan sebagai instrument penelitian. Hasil tinggi atau rendahnya kevalidan suatu instrument akan menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh mampu memberikan gambaran terkait variabel yang diteliti.. Uji validitas digunakan untuk membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) 25.00 pada *Cronbach's Alpha* dikolom *correlated item-total correlation*.

3.7.1.2 Uji Reabilitas

Setelah seluruh item pernyataan yang diuji dinyatakan valid, maka adapun pengujian kedua yang harus dilakukan yaitu uji reliabilitas. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran akan tetap konsisten apabila dilakukan pengujian berulang menggunakan alat ukur yang sama terhadap gejala yang sama juga.

Pada uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 25.00 dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 60\%$ atau 0,6, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut reliabel sehingga dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian.
- b) Namun jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 60\%$ atau 0,6, dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak reliabel sehingga tidak dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pada analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik diperlukan untuk menguji kualitas data, yakni menentukan apakah data yang diperoleh layak atau tidak layak untuk digunakan. Ghazali (2017) menyatakan bahwa uji asumsi klasik merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi.

Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239) mendefinisikan uji normalitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menganalisis apakah variabel yang diteliti terdistribusi dengan normal atau tidak. Karena pada hakikatnya sebuah persamaan regresi yang dikatakan baik adalah persamaan regresi yang memiliki variabel terdistribusi dengan normal.

Untuk melihat apakah variabel yang diteliti terdistribusi dengan normal atau tidak, peneliti menggunakan beberapa pendekatan yaitu, analisa grafik histogram, analisa grafik *probability plot* dan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*. Dilakukannya pengujian tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan akurat.

Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

- a) Apabila nilai signifikansi (sig) $> \alpha$ (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.
- b) Apabila nilai signifikansi (sig) $< \alpha$ (0,05) maka H_a ditolak dan H_0 diterima dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Ghozali (2017:107). Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi antar variabel independen di dalamnya atau variabel independen bersifat ortogonal. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai tolerance dan nilai

Variance Inflation Factor (VIF), dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF < 10 dengan nilai tolerance $\geq 0,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai VIF > 10 dengan nilai tolerance < 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk mengetahui ketidaksamaan varian selisih satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak adanya terjadinya heteroskedastisitas. Pengujian ini dapat di deteksi dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah dipredksi dan sumbu X adalah residual yang telah di studentized. Analisis uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018).

Jika terdapat pola titik-titik membentuk pola yang teratur (gelombang, melebar dan menyempit), maka membuktikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola titik-titik meyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedistitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini mamakai Uji Glejser dengan melihat nilai signifikan (Sig) menggunakan SPSS. Apabila Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas tetapi nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan

absolut residual (AbsUt) sebagai variabel sedangkan variabel independen tetap. Pengujian dengan Uji Glejser pada model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Nilai sig atau signifikansi < 0,05 telah terjadi heterokedastisitas.
2. Nilai sig atau signifikansi > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016).

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan model regresi yang pengujiannya melibatkan dua atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga pada penelitian ini, model regresi diuji untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) yaitu Komitmen Organisasional (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y). Dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Komitmen Organisasional

X_2 = Kepuasan Kerja

β_1 = Koefisien kepuasan kerja

β_2 = Koefisien komitmen organisasional

ε = Variabel *Error*

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kekuatan bukti dari jawaban sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasi. Uji hipotesis dilakukan untuk memutuskan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau justru ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

3.7.4.1 Uji Parisal (Uji t)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2018:88) mengemukakan bahwa Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Berikut ini merupakan kriteria penelitian yang dipergunakan pada uji parsial (uji t) yaitu sebagai berikut :

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Apabila t_{hitung} (t_{hitung} bernilai negatif) $< t_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.7.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang

digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Uji signifikan simultan dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (penelitian ini menggunakan tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi 0,05 di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai sig $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.7.5 Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

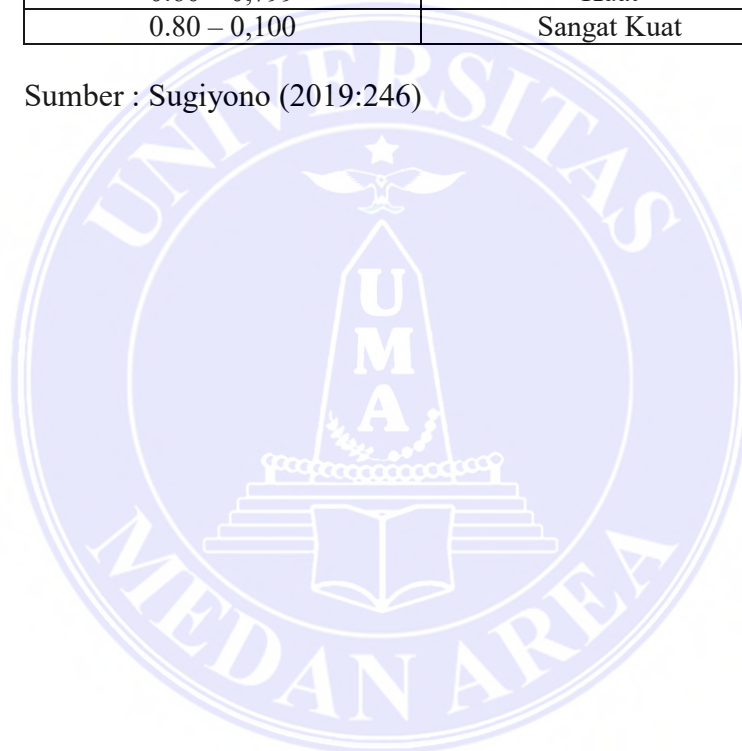
Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel-variabel independen dalam sebuah model dalam menjelaskan varians variabel dependennya (Ghozali, 2018:97). Nilai koefisien determinasi (R^2) berada di antara nol (0) sampai satu (1). Semakin kecil nilai R^2 (mendekati 0) maka dapat dikatakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varians variabel dependen.

Di bawah ini dipaparkan terkait asumsi koefisien determinasi (R^2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interval Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.10 – 0,199	Sangat Rendah
0.20 – 0,399	Rendah
0.40 – 0,599	Sedang
0.60 – 0,799	Kuat
0.80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:246)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tugas variabel Independen yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada 100 responden yang diteliti. Menurut hasil dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, dapat dianalisis bahwa data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil yaitu dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian. Misalnya di seluruh Kota Medan dan Kabupaten Deli Serdang, selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain
- 2) Bagi pihak Perusahaan Sebaiknya perusahaan dapat mengusahakan agar karyawan tetap memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat tiap tahunnya, Cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh karyawan serta menjaga komunikasi yang baik antara atasan dengan

bawahan, sehingga karyawan merasa senang dalam bekerja di PTPN III Kota Medan yang pada akhirnya dapat menciptakan kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat membuat karyawan tetap bekerja memberikan pelayanan yang prima kepada pengunjung meskipun tidak sedang diawasi oleh atasan



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Al-Zawahreh, Abdelghafour dan Faisal Al-Madi. 2012. The utility of equity theory in enhancing organizational effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. Iss. 46. pp. 158-170.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengunjung Dalam Menggunakan Jasa Hotel Rizen Kedaton Bogor (Vol. 1, Issue 2).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1). [Http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Humaniora](http://Jurnal.Abulyatama.Ac.Id/Humaniora)
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). [Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i2.5287](https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5287)
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 3(1), 1–10. [Http://Www.Ejournal.Pelitaindonesia.Ac.Id/Ojs32/Index.Php/Procuratio/Article/View/595](http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/article/view/595)
- Dessler, G. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 14. Jakarta: Salemba Empat
- Diana Nabella, S., Munandar, A., Tanjung, R., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., Ibnu Sina, U., Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, F. (2022). Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018. *Measurement : Jurnal Akuntansi*, 16(1), 97–102. [Www.Idx.Co.Id](http://www.idx.co.id)
- Fu, W., & Deshpande, S. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124, 339-349.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan

Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25 (Edisi Semb). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/Jmm.V15i2.1557>
- Ibrahim, M. E., & Perez, A. O. (2014). Effects of organizational justice, employee satisfaction, and gender on employees' commitment: Evidence from the UAE. *International Journal of Business and Management*, 9(2), 45.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntabilitas*, 11(1). <https://doi.org/10.15408/Akt.V11i1.8789>
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 2(3), 188–197.
- Kristine, E., Kunci, K., Organisasi, K., & Dan Kinerja, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. In *Jurnal Eksekutif* (Vol. 14, Issue 2).
- Kurnia, I., Program, W., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas (Vol. 6, Issue 2).
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/Jap.V9i1.2256>
- Liana, W., Sekretari, A., & Sriwijaya, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang* (Vol. 1, Issue 1).

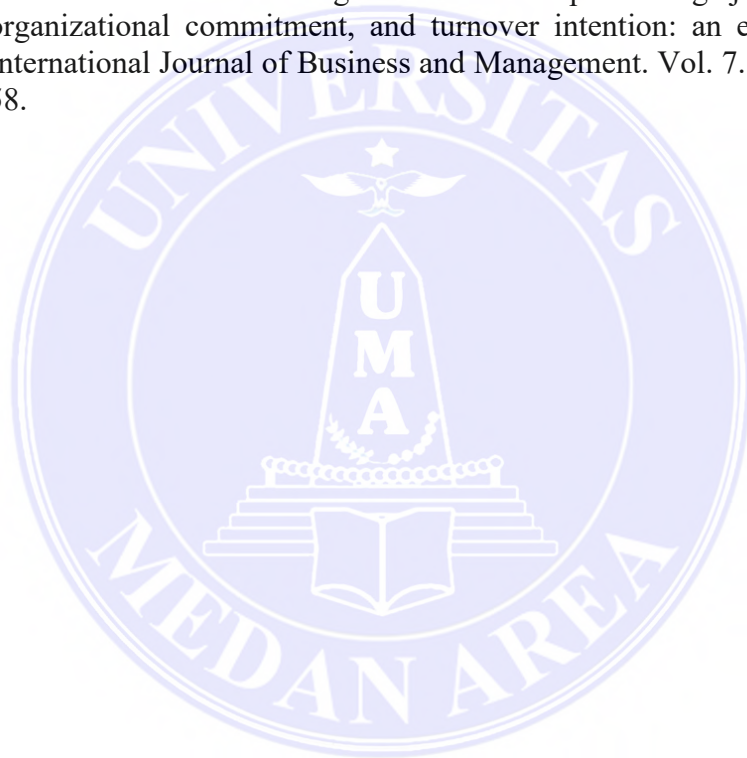
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju Selarat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/Jmms.V5i3.1296>
- Ma., M. S., Sukmawati, A., & Damayanthi, D. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 241-249.
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Marifah, M., & Ayu, R. K. (2021). Kegagalan Prinsip Equity Rasial Terhadap Hak Lahan Penjaga Hutan. *DE JURE Critical Laws Journal*, 2(1), 36–49. <https://www.myjournal.id/index.php/jwh/article/view/30>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/Jra.V1i2.419>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i2.71>
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Agung Nugroho, Y., Fauji, A., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *19 Februari*, 2(1).
- P., Basyit, A., Sutikno, B., Dwiharto, J., Kunci, K., Pendidikan, T., Kerja, P., Karyawan, K., & Linier Berganda, R. (2020). 2 | P A G E Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Manajemen Akuntansi* (Vol. 5).
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78.

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/viewfile/4127/2365>

- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78-87.
- Purnama, W. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan. *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 53(9), 1689-1699.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Puspitawati, Ni Made Dwi dan I gede Riana. 2014. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 No. 1. pp. 68-80.
- Putri, S. H. P., & Onsardi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal FEB UMB*, 1-43.
- Putu, N., Krisnawati, A., & Suartana, W. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. 21, 2539-2566. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.V21.I03.P30>
- Rikayani, Fitriani, & Tasrif. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Dprd Parepare). *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 757-762, <https://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/1892/1153>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload, Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri Hotel. *5953 Jurnal Emba*, 7(4), 5953-5962.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267-280.
- Sawitri, D. R., Rizkiani, B. E., (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta. *Jurnal empati*, 4(4), 38-43.

- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V3i1.1227>
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- Siengthai,S., &Pila-Ngarm,P.(2015). The Interaction Effect of Job Redesignand Job Satisfaction on Employee Performance. *Evidence-Based HRM:a Global Forum for Empirical Scholarship* Vol. 4Iss.2,162-180.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Edisi D. P). Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Cv alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke 1). Prananda Media Group.
- Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Utari, N. L. M., & Heryyanda, K. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9.
- Wahyu Adhiputra Fakultas Ekonomi, M., & Mahendradatta, U. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kualitas Layanan Hotel. In *Business Management Journal* (Vol. 11, Issue 2).
- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Nominal*, V(2), 88–96.

- Widiastuti, R. K., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan karyawan sebagai variabel intervening. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 88-96.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT X. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 19(1). <https://doi.org/10.31294/Jp.V17i2>
- Yeh, H, dan D. Hong. 2012. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 8(2): 15-20
- Yücel, İlhami. 2012. Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: an empirical study. *International Journal of Business and Management*. Vol. 7. No. 20. pp. 44-58.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/ skripsi saya pada Program Sarjana Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, maka saya Serefina Hotmaria Siregar memohon kesediaan Bapak/ Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah tersedia. Saya harap Bapak/ Ibu, Saudara/i dapat mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban yang objektif.

Demikian permohonan saya sampaikan. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

I. DATA RESPONDEN

b. Nama Lengkap :

c. Usia :

20-30 Tahun

41-50 Tahun

31-40Tahun

51-60 Tahun

>60 Tahun

d. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

e. Tingkat Pendidikan

- SMA/SMK S1
- D3 S2

f. Lama Bekerja

- < 1 Tahun 3-5 Tahun
- 1-3 Tahun > 5 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pilihlah alternatif jawaban untuk pernyataan yang menurut anda benar dan sesuai.
- b. Mohon berilah tanda ceklis pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan anda. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu pilihan jawaban.

Alternatif Jawaban

Item Instrumen	Skor
SS = Sangat Setuju	5
STS = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

III. DAFTAR PERNYATAAN**a. VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL (X_1)**

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)						
1	Saya bersedia jika harus menghabiskan masa karir saya di PTPN III Medan ini					

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
2	Saya tetap bekerja di PTPN III Medan karena perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari tiap-tiap karyawannya					
Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)						
3	Saya tidak akan meninggalkan PTPN III Medan karena telah banyak berjasa bagi hidup saya					
4	Saya merasa akan kesulitan untuk mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain jika meninggalkan PTPN III Medan					
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)						
5	Saya tidak akan meninggalkan PTPN III Medan karena saya merasa bertanggungjawab terhadap orang-orang yang terlibat di dalam perusahaan					
6	Saya bersedia terlibat kedalam banyak upaya untuk membantu PTPN III Medan menjadi lebih baik					

b. VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya senang bekerja di PTPN III Medan karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya					
2	Saya senang bekerja di PTPN III Medan karena saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP					
Upah/Gaji						
3	Saya merasa puas bekerja di PTPN III Medan karena gaji yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan					
4	Saya merasa puas bekerja di PTPN III Medan karena gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan					

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
Promosi						
5	Saya merasa puas karena mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan					
6	Saya merasa puas terhadap penilaian kesempatan promosi di PTPN III Medan karena penilaian berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
Pengawas						
7	Saya merasa puas karena atasan saya aktif memberikan solusi terhadap permasalahan kerja saya					
8	Saya merasa puas karena atasan saya selalu memotivasi saya dan karyawan lainnya dengan baik					
Rekan Kerja						
9	Saya merasa puas bekerja di PTPN III Medan karena mendapatkan rekan kerja aktif membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
10	Saya merasa puas bekerja di PTPN III Medan karena rekan kerja saya selalu memberikan solusi jika ada masalah					

c. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai yang sesuai SOP oleh Perusahaan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang instruksikan dengan hasil kerja yang baik					
Kuantitas Kerja						
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					

No	Pernyataan	SKOR				
		SS	S	KS	TS	STS
	yang diberikan sesuai dengan <i>deadline</i> yang diinstruksikan					
4	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya					
Kerja Sama						
5	Saya selalu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya					
6	Saya selalu kompak dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
Tanggung Jawab						
7	Saya mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
8	Saya selalu bertanggungjawab atas keputusan kerja yang saya tetapkan					
Inisiatif						
9	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang lain tanpa harus menunggu perintah atasan saya					
10	Rekan kerja bersedia membantu Saya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya					

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data

TABULASI X₁

No.	Pernyataan 1	Pernyataan 2	Pernyataan 3	Pernyataan 4	Pernyataan 5	Pernyataan 6
1.	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	4
4.	4	5	3	4	5	4
5.	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4
7.	4	5	4	3	4	4
8.	4	4	4	4	4	4
9.	4	5	5	5	5	4
10.	4	2	4	4	3	4
11.	4	4	5	5	4	4
12.	2	4	3	4	3	5
13.	4	5	4	4	4	5
14.	5	4	5	4	5	4
15.	4	5	5	5	4	5
16.	5	5	5	4	5	4
17.	5	5	4	5	5	5
18.	4	4	4	5	4	3
19.	5	4	5	4	4	3
20.	5	5	5	4	5	4
21.	5	5	5	4	4	5
22.	5	5	5	3	5	4
23.	4	4	5	4	4	5
24.	4	5	5	4	5	3
25.	5	5	1	4	5	5
26.	5	5	5	4	5	5
27.	5	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	4	5	4
31.	5	4	5	5	4	4
32.	5	5	5	4	4	4
33.	5	5	5	5	5	5
34.	5	5	5	5	5	5
35.	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4
40.	5	4	5	5	5	5
41.	4	3	3	4	2	4

42.	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4
44.	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	2
46.	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4
59.	5	4	5	5	4	5
60.	5	5	5	4	5	4
61.	5	5	4	4	5	5
62.	5	5	5	4	5	5
63.	4	5	4	5	4	5
64.	5	5	4	4	5	4
65.	4	5	5	4	5	4
66.	5	4	4	5	4	5
67.	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4
70.	4	5	4	2	5	4
71.	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4
73.	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4
75.	3	5	3	4	4	5
76.	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	5	5
78.	5	5	5	5	5	5
79.	5	5	5	5	5	5
80.	5	5	5	5	5	5
81.	5	5	5	5	5	5
82.	5	5	5	5	5	5
83.	4	5	4	4	4	5
84.	5	4	5	4	5	4
85.	4	5	5	5	4	5
86.	5	5	5	4	5	4
87.	5	5	4	5	5	5
88.	4	4	4	5	4	3
89.	5	4	5	4	4	3

90.	5	5	5	4	5	4
91.	5	5	5	4	4	5
92.	5	5	5	3	5	4
93.	4	4	5	4	4	5
94.	4	5	5	4	5	3
95.	5	5	1	4	5	5
96.	5	5	5	4	5	5
97.	5	5	5	5	5	5
98.	5	5	5	5	5	5
99.	4	5	5	5	5	5
100	4	4	5	4	5	4

TABULASI X₂

No.	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4.	4	5	3	4	5	4	3	3	5	5
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
6.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7.	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
9.	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
10.	4	2	4	4	3	4	5	4	5	5
11.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
12.	2	4	3	4	3	5	4	4	4	5
13.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
14.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
15.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
16.	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
17.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	5	4	3	5	3	5	5
19.	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5
20.	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
21.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5
23.	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4
24.	4	5	5	4	5	3	5	4	4	3
25.	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
26.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
29.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
31.	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
32.	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5

33.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
40.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	4	3	3	4	2	4	5	3	4	5	
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
45.	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
58.	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	
59.	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
60.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
61.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
63.	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
64.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
65.	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	
66.	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69.	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	
70.	4	5	4	2	5	4	4	4	5	5	
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
72.	3	5	3	5	4	4	3	4	5	5	
73.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74.	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	
75.	3	5	3	4	4	5	3	5	5	5	
76.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
77.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
78.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
79.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
80.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

81.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
84.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89.	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
90.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91.	4	3	3	4	2	4	5	3	4	5	5
92.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
93.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
94.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
95.	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5
96.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
100.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

TABULASI Y

No.	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4.	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
7.	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
10.	4	2	4	4	3	4	5	4	2	4
11.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
12.	2	4	3	4	3	5	4	2	4	4
13.	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
14.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
15.	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
16.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
17.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18.	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3
19.	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3
20.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
21.	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4
23.	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
24.	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4

25.	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5
26.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
30.	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
31.	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
32.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
40.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41.	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	3
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45.	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
59.	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
60.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
61.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
62.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
63.	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
64.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
65.	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
66.	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
70.	4	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4
71.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	3	5	3	5	4	4	3	3	3	5	4

73.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
75.	3	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5
76.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
87.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88.	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
89.	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
90.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
91.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
92.	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
93.	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
94.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
95.	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
96.	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99.	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5
100.	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

1. Uji Validitas

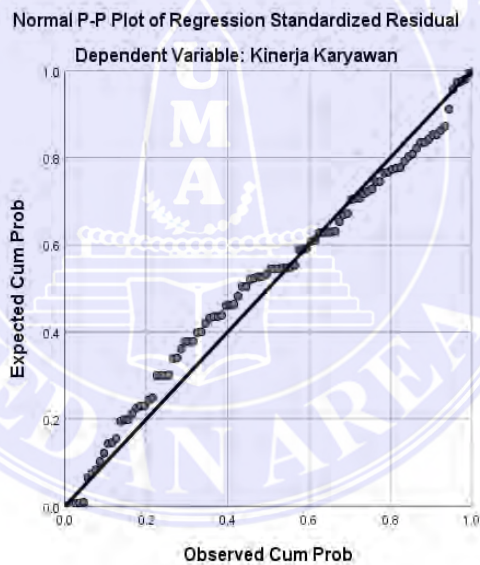
	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	P1	0,814	0,195	Valid
	P2	0,692		Valid
	P3	0,710		Valid
	P4	0,634		Valid
	P5	0,818		Valid
	P6	0,661		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	P1	0,814	0,195	Valid
	P2	0,692		Valid
	P3	0,710		Valid
	P4	0,634		Valid
	P5	0,818		Valid
	P6	0,661		Valid
	P7	0,693		Valid
	P8	0,673		Valid
	P9	0,692		Valid
	P10	0,673		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,814	0,195	Valid
	P2	0,692		Valid
	P3	0,710		Valid
	P4	0,634		Valid
	P5	0,818		Valid
	P6	0,661		Valid
	P7	0,693		Valid
	P8	0,814		Valid
	P9	0,692		Valid
	P10	0,673		Valid

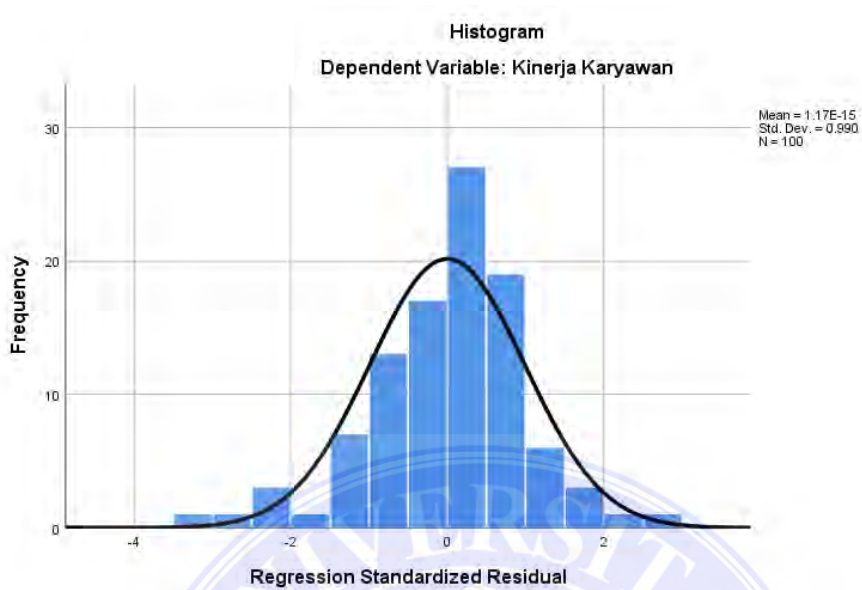
2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	26

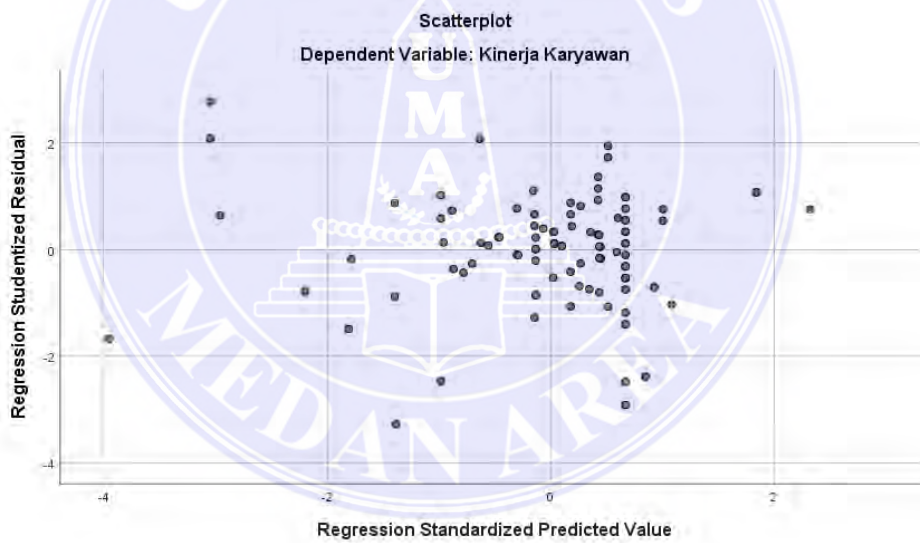
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51849993
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.051
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		





2. Uji Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	2.841		2.366	.020		
	Komitmen Organisasional	.421	.115	.292	3.643	.000	.552	1.811
	Kepuasan Kerja	.599	.082	.584	7.287	.000	.552	1.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Analisis Regresi Linear

Coefficients ^a								
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	2.841		2.366	.020		
	Komitmen Organisasional	.421	.115	.292	3.643	.000	.552	1.811
	Kepuasan Kerja	.599	.082	.584	7.287	.000	.552	1.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.724	2.841		2.366	.020		
	Komitmen Organisasional	.421	.115	.292	3.643	.000	.552	1.811
	Kepuasan Kerja	.599	.082	.584	7.287	.000	.552	1.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345.590	2	672.795	92.286	.000 ^b
	Residual	707.160	97	7.290		
	Total	2052.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan


b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.648	2.700

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Surat Izin Riset

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Kualananda No. 1 Medan Estate Telp (061) 7164878, 7360148, 7364340, 7366781, Fax (061) 7366999
Kampus 2 : Jl. Sei Senggo No. 70A/B, Seiwa Bada No. 70B Medan Telp (061) 8225602, 8301994, Fax (061) 8226131
Email : umr.medanarea@uma.ac.id Website : uma.ac.id/fakultaskomunitasuma.ac.id email fakultas : ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 016 / F.E.V. A/02.2/ B / I/ 2022 20 Januari 2023
Lamp :
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

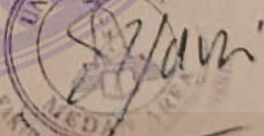
Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara/saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : SEREFINA HOTMARIA SIREGAR
N P M : 198330077
Program Studi : Akuntansi
Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Untuk diberi izin mengambil data pada perusahaan yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.


Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni

Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs

Lampiran 5 Surat Selesai Riset



Perkebunan Nusantara
Medan, 17 Oktober 2023

Nomor : BUMU/X/1846/2023
Lamp. : -
Hal : **Selesai Riset**

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Pendidikan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
di –
Medan


Menghunjuk Surat Saudara Nomor: 695/FEB/A/02.2/B/VIII/2023 tanggal 11 Agustus 2023 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Serefina Hotmaria Siregar	198330077	Akuntansi	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

telah selesai melaksanakan Research di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM (BSDM) pada tanggal 21 Agustus s/d 21 September 2023 .

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Cycharad Tharanon
 Kepala Bagian

Tembusan
- Mahasiswa s/d
Ditukip/PL & Riset/UM/SEKRESARIAT/FakEkonomi/kebum

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 – 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030
email : sekretariat@holding-perkebunan.com

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@email.ptpn3.co.id