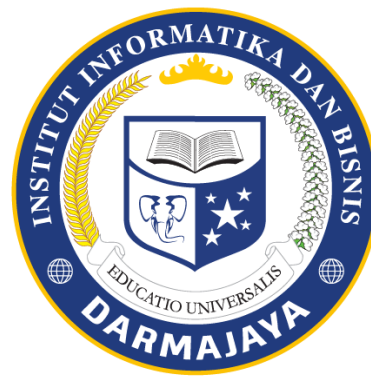


**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDESIT LUMBUNG
SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG**

(SKRIPSI)



Oleh :

HELDA WIDANA

1612110018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDESIT LUMBUNG
SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

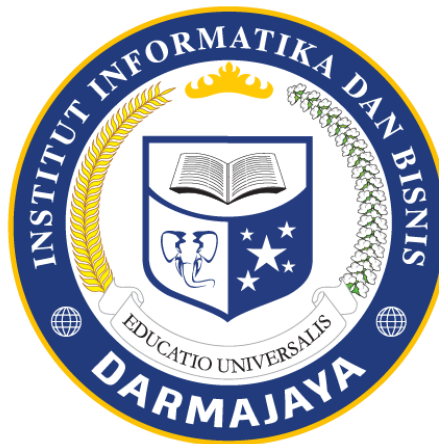
Sarjana Ekonomi

Pada Jurusan Manajemen

Oleh :

HELDA WIDANA

1612110018



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 Septembet 2020

HELDA WIDANA
1612110018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **HELDA WIDANA**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110018**

Jurusan : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 11 Maret 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Suwandi, S.E.,M.M.
NIK 11310809

Menyetujui,

Ketua Jurusan

Aswin, S.E.,M.M.
NIK 10200605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2020 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul:
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDESIT LUMBUNG
SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG.**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **HELDA WIDANA**

No. Pokok Mahasiswa : **1612110018**

Jurusan : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1.

Ketua Sidang

.....

2.

Anggota

.....

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi
NIK. 30010203

RIWAYAT HIDUP

Nama : Helda Widana
Tempat, tanggal lahir : Metro, 13 April 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat rumah : Metro
Jl. Bison 28 Polos Purwosari
Prov. Lampung
Nomer Telfon : 085266847843
Email : heldawidana13@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Hendrik Sahudin dan Ibu Mahdalena Penulis adalah anak Ke 1 dari 4 bersaudara. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Muhammadiyah Metro
2. SMP Yos Sudarso Metro
3. SMA Negeri 4 Metro dan lulus pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2016, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Karang Anyar, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran pada tahun 2019.

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tua, Papaku Hendrik Sahudin dan Mamaku Mahdalena
yang telah membesarkan dan mendidiku dengan penuh limpahan
cinta dan kasih sayang
yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap
langkahku*

Untuk Saudari tersayang

*Adik-adikuku tersayang Intan Widana ,Eca Widana ,dan Willy Widana yang
senantiasa selalu memberikan doa dan motivasinya*

Untuk Yayik dan Nyaiiku tersayang

*Yayikku Rajo Hukum dan nyaiiku Mursidah aku bangga memiliki kakek dan
nenek seperti kalian terimakasih atas kasih sayang yang kalian berikan hingga
saat ini*

Untuk Sahabat

*Dinda, Puput ,Puan Chryna, Widia Gusman, Ellen, Melly, Gerry Giovanni, Widia
Noviana, Desi , Gilang Pangestu Dan untuk semua Sahabat baik dalam maupun
luar kampus IIB Darmajaya.*

Serta keluarga besarku yang selalu mendoakan dan selalu menanti kesuksesanku

MOTTO

“ketika semua mentertawakanmu, ketika semua mencemoohmu tetaplah melangkah dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, tetap jadi diri sendiri dan selalu rendah hati. Karena, hidup terus berjalan dan kehidupan terus berputar.”

“Jadi seorang perempuan janganlah lemah, karna sayang dan kasihan itu beda tipis you know ,selagi mampu mengerjakan sendiri why not”

“Jangan berhenti untuk mewujudkan impian hanya karna ucapan orang lain, tetaplah semangat dan berkomitmen dalam suatu tujuan utama.”

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG

By

HeldaWidana

PT. AndesitLumbung Sejahtera is a company operating in split stone mining. PT.AndesitLumbung Sejahtera Bandar Lampung is located at Imam BonjolSt. No.423 B, Bandar Lampung. The problem in this study was the low achievement and unstable employee performance, the company needed to create a conducive condition to make employees motivation and feel comfortable, low organizational commitment was found by employees of PT. Andesite Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. The purpose of this study was to analyze the effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in PT. Andesite Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. The method of determining the sample in this study used saturated samples. The population in this study was employees of PT. AndesitLumbung Sejahtera Bandar Lampung with 30 employees. The methods of data analysis used multiple linear regression. The hypothesis testing partially resulted that Work Motivation and Organizational Commitment affected Employee Performance at PT. Andesite Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. Furthermore, simultaneous testing resulted that work motivation and organizational commitment affected Employee Performance in PT. Andesite Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, Selaku Wakil Rektor IV Bidang Humas IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Bapak Suwandi,S.E,M.M., selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya.
8. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis DARMAJAYA Bandar Lampung.
9. Kedua Orang Tuaku, Papaku dan Mamaku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
10. Adik-adikku tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.

11. Kepada keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
12. Para sahabat (Semua Sahabat Bimbingan kampus IIB Darmajaya). yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh Karyawan pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
15. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 08 September 2020

Penulis

Helda Widana
1612110018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGHANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Bagi Penulis	10
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	11
1.5.3 Bagi Institusi	11

1.6 Sistematika Penulisan.....	11
1.6.1 Bab I Pendahuluan	11
1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	11
1.6.3 Bab III Metode Penelitian	11
1.6.4 Bab IV Hasi Dan Pembahasan	12
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja	13
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.1.2 Teori Motivasi Kerja	14
2.1.3 Manfaat Motivasi Kerja	16
2.1.4 Faktor Motivasi Kerja	17
2.1.5 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.2 Komitmen Organisasional.....	19
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional	19
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional	20
2.2.3 Komponen Komitmen Organisasional.....	21
2.2.4 Manfaat Komitmen Organisasional	22
2.2.5 Indikator Komitmen Organisasional.....	22
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	23
2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan.....	24
2.3.3 Faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.3.3 Indikator Kinerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
2.6 Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Sumber Data.....	32
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.4.1 Populasi.....	34
3.4.2 Sample.....	34
3.5 Variabel Penelitian.....	35
3.5.1 Variabel Independen	35
3.5.2 Variabel Dependen.....	35
3.6 Definisi Operasional variabel.....	36
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	37
3.7.1 Uji validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	39
3.8.1 Uji Linieritas	39
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.9 Metode Analisis Data.....	41
3.10 Pengujian Hipotesis	41
3.10.1 Uji t.....	41
3.10.2 Uji F	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	44
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	46
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	49
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	49

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
4.3 Uji Persyaratan Analisis Data	53
4.3.1 Hasil Uji Linieritas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	54
4.4 Hasil Metode Analisis Data	55
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	57
4.5.1 Hasil Uji t.....	57
4.5.2 Hasil Uji F.....	59
4.6 Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera tahun 2019	3
1.2 Kriteria Penilaian Kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera tahun 2019	4
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera tahun 2019	5
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran.....	28
3.1 Interpretasi Skala Likert	33
3.2 Data Jumlah Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera tahun 2019	35
3.3 Definisi Operasional Variabel	36
3.4 Daftar Interpretasi Koefisien	39
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	46
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (X2)	47
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)	48
4.6 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja (X1)	49
4.7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Komitmen Organisasional (X2)	50
4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja (Y)	51
4.9 Daftar Interpretasi r	52
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
4.11 Hasil Uji Linieritas.....	54
4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi	56
4.14 Hasil Uji Model Summary	57
4.15 Hasil Perhitungan Coefficients	58
4.16 Hasil Uji F	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia
- Lampiran 5** Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel
- Lampiran 6** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 10** Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Uji t
- Lampiran 12** Uji F
- Lampiran 13** R Tabel
- Lampiran 14** F Tabel
- Lampiran 15** t Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan di dalam suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu keuntungan bagi dirinya dan juga bagi perusahaan apabila mereka mempunyai semangat yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut. Semangat yang tinggi dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajiban terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan.

Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor

pekerjaanya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dampak positif dari karyawan yang memiliki kinerja adalah karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan kemampuan untuk kerjasama serta menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut. Dampak negatif dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta memiliki kualitas pekerjaan yang tidak baik. kinerja karyawan yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib perusahaan dan berusaha kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi kemungkinan menghindari terjadinya kesenjangan sesama karyawan.

Salah satu masalah kinerja karyawan yang rendah dan tidak stabil terjadi pada salah satu perusahaan PT.Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pertambangan dan produksi batu split yang beralamat di JL. Imam Bonjol No.423 B. PT. Andesit Lumbung Sejahtera berdiri sejak tahun 2006 dengan jumlah karyawan sebanyak 43 karyawan dan menggunakan 30 karyawan sebagai populasi berikut ini tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung Tahun 2019

Departmen/Bagian	Jabatan	Jumlah
Dept. HRD	Humas	2
	Crew HSE	1
	Blaster	1
Dept. Mining	Cheker Tambang	2
	Foreman Blasting	2
Dept. Engineering	Crew Blasting	10
	Foreman Blasting	3
Administrasi	Admin Produksi	2
Driver	Driver WT	3
Kebersihan	Office Boy (OB)	4
JUMLAH		30

Sumber : PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung 2019

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung mengenai kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung menerangkan bahwa kualitas kerja telah baik dimana karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing-masing unit kerja dan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Kuantitas kerja telah sesuai standar kerja, karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan sesuai standar tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik seperti tidak menunda pekerjaan yang telah diperintahkan, karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan dapat mengatur waktu istirahat jam kerja.

Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik. Berdasarkan indikator jurnal Dwi Irvianti dan hasil penelitian PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung penulis berasumsi bahwa Kinerja di PT. Andesit Lumbung Sejahtera baik karena hasil penelitian kinerja positif. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut Ini Merupakan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar
Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Orientasi Pelayanan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik

		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
		A	91-100	Sangat Baik
4	Disiplin	B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
		A	91-100	Sangat Baik
5	Kerjasama	B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki range penilaian dari 91 – 100 dan dengan nilai skala 50-70 dengan keterangan dari Sangat baik sampai buruk. Berikut ini merupakan Tabel 1.3 mengenai hasil penilaian kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung 2019

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2019	2019
1	Orientasi Pelayanan	81,4	B

2	Integritas	78,2	C
3	Komitmen	84,8	B
4	Disiplin	77,8	C
5	Kerjasama	82,4	B
Total Rata-rata		80,92	

Sumber: PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung telah mencapai standar dengan dimana hasil evaluasi penelitian orientasi pelayanan dinyatakan baik dikarenakan ada keinginan untuk membantukebutuhan konsumen. Integritas dinyatakan kurang baik dikarenakan belum mampu bertanggung jawab atas hasil kerja. Komitmen dinyatakan baik dikarenakan keinginan dari atasan untuk tetap mempertahankan karyawannya di dalam perusahaan dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin yang kurang baik yaitu karyawan sering datang terlambat dan tidak memakai seragam sesuai dengan hari yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik menyebabkan tim mampu bekerja dengan baik. Dari penjelasan diatas hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi

maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Adapun Menurut Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung mengenai motivasi kerja mengungkapkan bahwa karyawan yang berprestasi berpeluang mendapatkan promosi jabatan, mendapatkan pengakuan dari atasan, menyenangkan pekerjaan itu sendiri, bertanggung jawab penuh atas tugas yang telah diberikan demi kemajuan perusahaan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat berasumsi bahwa motivasi kerja PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung telah terjalin dengan baik, karena kenyamanan karyawan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, variabel selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. komitmen organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan Putri (2015). Sedangkan menurut Suwardi dan joko (2011) percaya dan menerima suatu tujuan atau nilai dari organisasi, rela untuk melakukan usaha demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki harapan yang besar agar tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi adalah beberapa aspek dari konsep komitmen organisasional.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah bentuk sikap karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan karyawan dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama sama.. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasional dapat melakukan pekerjaannya tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal apa yang digolongkan sebagai bentuk usaha-usaha ekstra (*extra effort*). Karyawan yang berkomitmen dapat bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Motivasi karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Berdasarkan hasil pra survey dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional, dan motivasi memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Selain hasil pra survey dan uraian teori diatas, beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan yaitu

hasil penelitian Soraya Rizky Widyanti (2018) menyatakan yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikansi antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional serta kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah PT. Andesit Lumbung Sejahtera, JL. Imam Bonjol No. 423 B, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan 16 Januari 2020 s.d 16 Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah motivasi kerja, komitmen organisasional serta kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional serta kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT. Andesit Lumbung Sejahtera, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat motivasi kerja karyawan meningkat yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung”.

1.6.2 Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis

mengenai motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut, peranan manusia didalamnya sangatlah penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karna motivasi inilah yang mempengaruhi perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari. Menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Ada juga menurut Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Menurut Manungkenegara (2014, P.61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Marliani (2018, p.219) motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

2.1.2 Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi dan hasil riset yang berusaha memberikan penjelasan tentang hubungan antara perilaku dan hasilnya yang masuk ke dalam tiap-tiap teori Frederick Herzberg, teori Abraham Maslow dan teori ERG

1. Teori Motivasi Frederick Herzberg

Mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor higiene dan motivator. Dia membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan.

Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
- c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

2. Teori Hierarki Motivasi dari Abraham Maslow

Menurut Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Robbins, 2009:223) teori motivasi yang paling dikenal adalah hierarki kebutuhan (hierarchy of needs). Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologikal: seperti rasa lapar, haus, istirahat, seksual, berlidung dan keinginan fisik lainnya.
- b. Rasa aman: seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial: seperti rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: seperti faktor faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian: dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang sesuai dengan kecakapannya meliputi: pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

3. Teori ERG

Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa :

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat atasan, keanggotaan di dalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

2.1.3 Manfaat Motivasi Kerja

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan

dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dikerjakan karena ada motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Peran tersebut harus diimbangi oleh pimpinan dalam mempengaruhi setiap individu agar dimana setiap karyawan dapat bekerja dengan giat dan melakukan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan organisasi. Ciri –ciri orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja sesuai standar
- b. Senang bekerja
- c. Merasa berharga
- d. Bekerja keras

2.1.4 Faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mempengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang mempengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik anatar lain lingkungan sekitar, keluarga dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi ini terdapat suatu rangkaian interaksi antara berbagai faktor yang meliputi :

1. Individu dengan segala unsur-unsurnya, kemampuan dan keterampilan, kebiasaan dan sikap sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan.
2. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam bekerja itu sendiri,

kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

3. Penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Pengaruh yang penting dari berbagai pihak. Pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntunan atau keinginan kepentingan keluarga.

2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Risky Nur Adha (2019) yaitu::

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya

3. Kebutuhan Sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson dalam Murnanaka (2012: 19) merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sebuah keyakinan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Lizotte, Miguel, dan Sabrina (2017) menyatakan bahwa penciptaan keunggulan kompetitif telah membuatnya umum untuk menyelidiki peran individu dalam organisasi sebagai sumber daya saing organisasi. Peningkatan daya saing yang dialami oleh organisasi-organisasi ini dalam tahun-tahun terakhir membebaskan perlunya partisipasi yang efektif, keterlibatan dan upaya karyawan yang dapat diterjemahkan ke dalam standar komitmen yang tinggi dari tenaga kerja dalam kaitannya dengan implementasi kebijakan, strategi, tujuan dan sasaran yang bertujuan pada stabilitas dan kelangsungan hidup perusahaan-perusahaan.

Komitmen organisasional sebagai "jenis ikatan sosial yang ditetapkan antara karyawan dan organisasi, terdiri dari komponen afektif identifikasi yang mempengaruhi serangkaian niat perilaku proaktif, partisipasi, komitmen ekstra dan pertahanan dari organisasi". Hal ini menunjukkan bahwa organisasi di mana karyawan berkomitmen biasanya mencapai kinerja bisnis yang lebih tinggi.

Sedangkan Mathris dan Jackson dalam Sopiah (2012) Mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, yang meliputi sikap saling menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Rendahnya komitmen

menunjukkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Brodoastuti, 2016, komitmen memiliki peranan penting yaitu kinerja seseorang dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan dan dorongan supaya membuat ia lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Kemudian Newstrom & Davis dalam Nydia (2012) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah derajat dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi. Komitmen organisasional merefleksikan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras, dan terus bekerja di organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, pengidentifikasian yang dimaksud adalah identifikasi nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi yang dilakukan oleh pegawai. tingkat komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2012) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan sebagai berikut:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk dalam masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi dalam kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, misalnya identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3. Pengalaman kerja, seperti cara karyawan lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

Pendapat Sopiah (2012) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik dalam peran, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan.

Sehingga karyawan baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlaianan.

2.2.3 Komponen Komitmen Organisasional

Mowday yang dikutip Sopiah (2012) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri.
2. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang berdasarkan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk dasar untung dan rugi, kemudian pertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika ingin menetap pada suatu perusahaan.

3. *Normative Commitment*, adalah komitmen yang berdasarkan pada norma yang ada dalam diri setiap karyawan, akan berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan.

2.2.4 Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan atau, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan atau organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.2.5 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2013) komitmen organisasi memiliki tiga indikator utama yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi agar terwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan. Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota

yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

3. Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap kepuasan memiliki makna kesediaan seseorang untuk bisa menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan tanpa mengharapkan sesuatu. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan, yakni memperoleh keuntungan dengan kata lain keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Menurut Wilson Bangun (2012, p.231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja,

kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Risky Nur Adha (2019).

Menurut Firdaus (2019) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Dwi Irvianti (2016) Mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019) menyatakan bahwa, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi).

Mangkunegara (2014:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut bacal dikutip oleh sinambela (2016, p.495) manfaat kinerja antara lain:

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk pengambil keputusan dengan benar.

2. Mengurangi kesalahan pemahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.
3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadi kesalahan atau efisiensi.

2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*).
2. Faktor Motivasi
Diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan Dwi Irvianti (2016) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

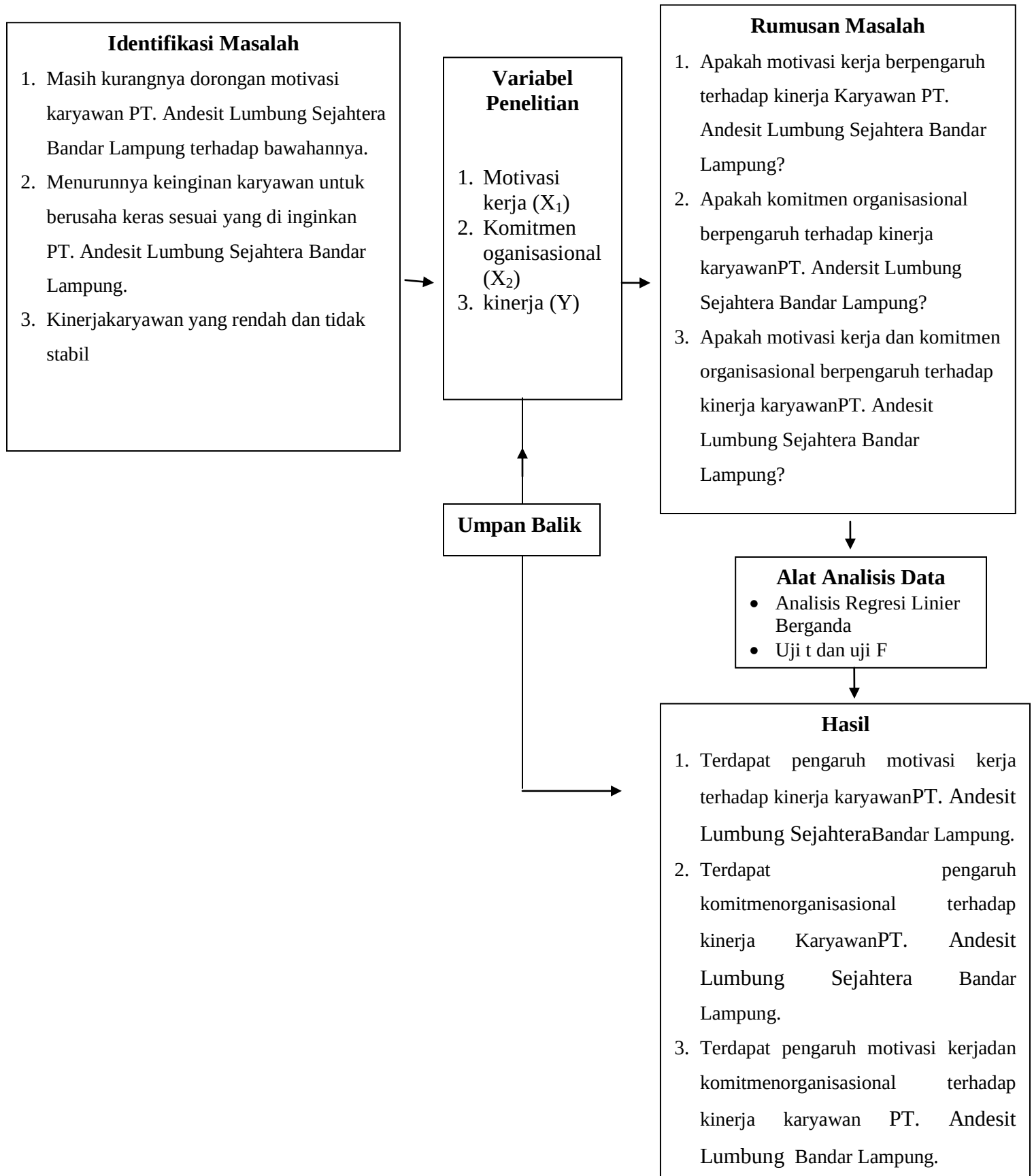
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Vivit Nurhidayah JMM Online Vol. 3 No.5 Mei (2019) e-ISSN 2599-087X	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Dan Budaya Organisasi (X_3) Terhadap Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja.
2	Novita, Jurnal Administrasi Bisnis Vol.34 No.1 Mei(2016)	Pengaruh Kepuasan Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	Pengaruh Kepuasan Kerja, (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier berganda	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Enggar Dwi Jatmiko, Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja	Motivasi kerja (X_1),	Analisis regresi	Motivasi Kerja dan Komitmen

	Administrasi Bisnis Vol.21 No.1 April (2015)	dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)	Dan Komitmen Organisasional (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	linier berganda	Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
4	Ryani Dhyan Parashakti JBM Online Vol. 10 No.18 Mei (2018) e-ISSN 2222-2839	Effect of Motivation and Job Stress on Employee Performance (Case Study of General Support and Marketing Division and Enterprise Service Division of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk.)	Motivation (X_1), Job Stress(X_2) on Employee Performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Bernard C.Renyut (IOSR-JBM) Onlien Vol.19 No.11 November (2017) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668	The effect of Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Employees Performance in Maluku Governor's Office	Organization Commitment, (X_1) Competence (X_2) On Employees Performance (Y)	Analisis regresi linier berganda	Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi kerja Menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivit Nurhidayah (2019) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kinerja karyawan. Ada juga menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan psikologi yang mengkarakteristik hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen dan Meyer dalam Prabowo, 2014: 71). Selanjutnya Ferdy Novri (2019) menjelaskan komitmen organisasional merupakan sebagai "jenis ikatan sosial yang ditetapkan antara karyawan dan organisasi, terdiri dari komponen afektif identifikasi yang mempengaruhi serangkaian niat perilaku proaktif, partisipasi, komitmen ekstra dan pertahanan dari organisasi". Hal ini menunjukkan bahwa organisasi di mana karyawan berkomitmen biasanya mencapai kinerja bisnis yang lebih tinggi.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Novita (2016) juga menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H2 : Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi suatu organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasinya motivasi kerja, dan komitmen organisasional sangatlah dibutuhkan untuk peningkatan kinerja karyawannya. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara motivasi, dan komitmen organisasional yang baik akan

berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan yang baik dalam organisasi tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eggar Dwi Jatmiko (2016) motivasi kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H3 : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono (2018: 2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti menggunakan metode penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain:

1. Data Primer

Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil wawancara dan hasil jawaban pada kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field ReKualitas Pelayanan*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan, dengan maksud untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian kuesioner secara langsung terhadap responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian yaitu mengenai kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Tabel 3.1

Imterpretasi Skala Interval

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono, (2018, p.93)

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut:

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2014: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh tim peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung sebanyak 43 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2016,p.81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut karena banyaknya jumlah populasi maka penentuan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. menurut sugiyono (2014: 68), bahwa: “teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” hal ini dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 orang dari jumlah karyawan pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung
Tahun 2019

Departmen/Bagian	Jabatan	Jumlah
Dept. HRD	HRD	1
	Humas	2
	Crew HSE	1
	Blaster	1
Dept. Mining	Crew Crusher	9
	Cheker Tambang	2
	Foreman Blasting	2
Dept. Engineering	Crew Survey	3
	Crew Blasting	10
	Foreman Blasting	3
Administrasi	Admin Produksi	2
Driver	Driver WT	3
Kebersihan	Office Boy (OB)	4
Jumlah		43

Sumber : PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung 2019

3.5 Variabel penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja(X_1) dan komitmen organisasional (X_2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi kerja (X ₁)	Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.	Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.	Menurut Risky Nur Adha (2019) 1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Interval
Komitmen Organisasional (X ₂)	Komitmen <i>Organizational</i> menurut Gibson dalam Muranaka (2012: 19) merupakan identifikasi, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi.	Tingkat Komitmen organisasional yang tinggi dapat berdampak pada kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan	Menurut Steers dalam Kuntjoro (2013) 1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas	Interval

		memperdulikan kelangsungan hidup organisasi		
Kinerja Karyawan (Y)	Wilson Bangun (2012, p.231) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (<i>job standard</i>).	Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.	Menurut Dwi Irvianti(2016) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji Validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji Validitas dilakukan untuk menguji butir pertanyaan yang disebarkan pada sampel yang bukan responden sebenarnya (Sugiyono,2018). Uji Validitas yang di gunakan dalam

penelitian ini adalah 13 orang dari 30 persen jumlah sampel sebanyak 43 orang. Uji Validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 22 dalam Uji Validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus di bawah ini:

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

Keterangan :

$\sum X$ = Total skor belahan ganjil

$\sum Y$ = Total skor belahan genap

$\sum XY$ = Total skor belahan ganjil genap

Kriteria pengujian :

1. Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Tidak Valid.
2. Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuesioner dinyatakan Valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan didapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*). Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4**Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018, p.269)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier

2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolenieritas

Uji Multikolenieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu yaitu variabel motivasi kerja (X_1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel komitmen organisasional (X_2). Gejala Multikolenieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka ada gejala Multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala Multikolenieritas. Pada uji Multikolenieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.

Prosedur Pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala Multikolenieritas.
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala Multikolenieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala Multikolenieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala Multikolenieritas.
3. Penjelasan kesimpulan, dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) > 0,1 atau sebaliknya maka variabel X Multikolenieritas atau tidak Multikolenieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2017, p.115) menyatakan bahwa: Metode Analisis Data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu motivasi Kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Anwar Sanusi (2017, p.117):

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

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (motivasi kerja)

X_2 = Variabel *independen* (komitmen organisasional)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat

kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan(Y)

Ho : Motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Ha : Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

2. Pengaruh komitmenorganisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho :Komitmenorganisasional (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Ha :Komitmenorganisasional (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (ujiF) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependenyaitu kinerja karyawan (Y).

a. Motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung

H_0 : Motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

H_a : Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}(\alpha = 0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung berjumlah 43 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	65,1%
Perempuan	15	34,9%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Laki-laki, artinya karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Laki-laki, yaitu sebanyak 28 atau 65,1%. (Lampiran 3).

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 tahun	18	41,9%
31 - 40 tahun	10	23,3%
41 - 50 tahun	9	20,9%
51-60 tahun	6	14,6%
Total	43	100%

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-30 tahun, artinya karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 41,9%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan kinerja karyawan yang disebarkan kepada 43 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja(X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	3	7,0	20	46,5	13	30,2	2	4,7	5	11,6
2	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk karyawan	3	7,0	23	53,5	12	27,9	5	11,6	0	0,0
3	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku	18	41,9	19	44,2	4	9,3	2	4,7	0	0,0
4	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman	13	30,2	13	30,2	14	32,6	3	7,0	0	0,0
5	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja	20	46,5	17	39,5	5	11,6	1	2,3	0	0,0
6	Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan seperti serikat karyawan	12	27,9	23	53,5	6	14,0	2	4,7	0	0,0
7	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang	6	14,0	12	27,9	16	37,2	7	16,3	2	4,7
8	Adanya pemberian bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan	11	25,6	27	62,8	3	7,0	2	4,7	0	0,0
9	Adanya pemberian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	10	23,3	16	37,2	13	30,2	2	4,7	2	4,7
10	Adanya promosi jabatan yang telah diberikan	9	20,9	16	37,2	13	30,2	4	9,3	1	2,1

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja , sebanyak 20 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu Perusahaan

menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4

**Hasil Jawaban Responden Variabel
Komitmen Organisasional (X₂)**

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	1	2,3	18	41,9	19	42,2	3	7,6	2	4,7
2	Merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah perusahaan yang bagus	5	11,6	19	44,2	13	30,2	5	11,6	1	2,3
3	Berkerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan	2	4,7	26	60,5	10	23,3	4	9,3	1	2,3
4	Berusaha keras untuk mengambil bagian dalam tugas-tugas yang diberikan	2	4,7	25	58,1	10	23,3	5	11,6	1	2,3
5	Memiliki kemampuan untuk mengembangkan gagasan pada setiap waktu	15	34,9	24	55,8	2	4,7	1	2,3	1	2,3
6	Melakukan yang terbaik bagi perusahaan	17	39,5	22	51,2	3	7,0	1	2,3	0	0,0
7	Visi dan Misi perusahaan menjadikan pekerjaan itu sangat penting	17	39,5	23	53,5	2	4,7	1	2,3	0	0,0
8	Sangat peduli dengan nasib perusahaan ini	5	11,6	9	20,9	14	32,6	14	32,6	4	9,3

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Visi dan Misi perusahaan menjadikan pekerjaan itu sangat penting , sebanyak 17 orang. Jawaban sangat tidak setuju

terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini, sebanyak 2 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya	20	46,5	15	34,9	8	18,6	0	0,0	0	0,0
2	Dapat memenuhi standarkerja yang ditentukan	9	20,9	27	61,8	7	16,3	0	0,0	0	0,0
3	Dapat berkerja dengan cekatan,cepat,dan tepat	14	32,6	23	53,5	5	11,6	0	0,0	1	2,3
4	Hasil perkerjaan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu	16	37,2	26	60,5	1	2,3	0	0,0	0	0,0
5	Berusaha berkerja lebih baik dari rekan kerja	18	41,9	18	41,9	5	11,6	2	4,7	0	0,0
6	Jika sering bolos akan dikenakan teguran	17	39,5	18	41,9	7	16,3	1	2,3	0	0,0
7	Perusahaan ingin menjalankan sistem pengawasan yang ketat bagi karyawan	6	14,0	5	11,6	21	48,8	8	18,6	3	7,0
8	Dapat mengerjakan semua perkerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan	1	2,3	12	27,9	18	41,9	7	16,3	5	11,6
9	Berada di ruang kerja saat masih waktu jam kerja	0	0,0	8	18,0	21	48,8	10	23,3	4	9,3
10	Bertanggung jawab dengan perkerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai	0	0,0	8	18,6	19	44,2	11	25,6	5	11,6

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 yaitu Berusaha berkerja lebih baik dari rekan

kerja, sebanyak 18 orang. Jawaban Sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 8 yaitu Dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,637	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,782	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,608	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,390	0,602	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Butir 5	0,602	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,814	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,651	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,770	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,692	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,717	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,814 dan paling rendah 0,390 dikarenakan tidak semua karyawan melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Komitmen Organisasional (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,723	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,842	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,905	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,905	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,773	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,582	0,602	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Butir 7	0,647	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,837	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasional (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,905 dan paling rendah 0,582 dikarenakan tidak semua karyawan mengambil resiko yang untuk kemajuan perusahaan. Dengan demikian seluruh item Komitmen Organisasional dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,920	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,875	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,808	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,267	0,602	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Butir 5	0,689	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,889	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,779	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,757	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,948	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,767	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,948 dan paling rendah 0,267 dikarenakan tidak semua karyawan dalam bekerja sering datang terlambat dan tidak absen sore. Dengan demikian seluruh item pernyataan kinerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 6

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , variabel X_2 , dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja	0,835	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional	0,892	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,759	0,8000 – 1,000	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,835 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,892 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,759 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 7).

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Komitmen	0,291	0,05	Sig>Alpha	Linier
Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	0,835	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,291 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,835 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alphas maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.12**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.980	1,020	Bebas gejala multikolieneritas
Komitmen Organisasional	0,980	1.020	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	25,887
Motivasi Kerja	0,374
Komitmen Organisasional	0,364

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 25,887 + 0,374 X_1 + 0,364 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 25,887 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Motivasi Kerja (X_1)

Jika jumlah Motivasi Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,374 satu satuan.

c. Koefisien Komitmen Organisasional (X_2)

Jika jumlah Komitmen Organisasional naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0,364 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,374.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional	0,476 ^a	0,199

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,467 artinya variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasional (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) Dan Kinerja Karyawan adalah positif artinya jika Motivasi Kerja(X_1) Komitmen Organisasional (X_2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat. (Lampiran 10).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	3,377	2,019	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Komitmen Organisasional	0,00	0,05	Sig<alpha	2,976	2,019	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,377 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=43-2=41) adalah 3,377 jadi t_{hitung} (2,082) > t_{tabel} (2,019) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Komitmen Organisasional (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Komitmen Organisasional (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,976 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=43-2=41) adalah 2,976 jadi t_{hitung} (2,976) > t_{tabel} (2,019) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18

Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional	11,406	3,23	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n - k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 43. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $43 - 2 = 41$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,23 dan f_{hitung} 11,406.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 11,406 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,23. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. (Lampiran 10).

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 11,406. motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kurangnya motivasi dalam bekerja yang terjadi di PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

4.5.2 Pembahasan Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil uji t sebesar 8,857 yang artinya komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik komitmen organisasional pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukandirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Hal ini juga didukung oleh teori Sopiah (2012) menyebutkan dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

4.6.3 Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hasil uji t sebesar 11,406 yang artinya motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar motivasi kerja dan komitmen organisasional mempunyai kaitan

yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan penerimaan informasi yang terjadi di PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. Komitmen organisasional yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan komitmen organisasional meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel komitmen organisasional maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnya komitmen organisasional maka akan ada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel motivasi kerja dan meningkatkan variabel komitmen organisasional maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja Karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya motivasi kerja dan komitmen organisasional maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai motivasi kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2) Dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.
2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung.
3. Motivasi kerja (X_1) Dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Andesit Lumbung Sejahtera Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1) yang ada di perusahaan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung sebaiknya lebih meningkatkan motivasi kerja agar karyawan lebih semangat lagi untuk berkerja.
2. Komitmen organisasional (X_2) yang ada di perusahaan PT. Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung sebaiknya lebih meningkatkan komitmen organisasional di perusahaan dengan lebih baik lagi.

3. Kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT.Andesit Lumbung Sejahtera Bandar Lampung sebaiknya seluruh karyawan lebih berusaha dan lebih giat.

Daftar Pustaka

Andi Widodo e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma.

Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Pt Gelora Aksara Pratama.

Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta

Fillmore H. Stanford (1969) dalam Mangkunegara (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta

Handoko, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Kriyantono. 2010. *Metode Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung. Simbiosis Rekatama Media

Newstrorm & Davis dalam Nydia (2012) *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Di Pt. Terafulk Megantara Design Surabaya*” jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Nim 041014104 2016.

Rizaldi Putra dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, 2019, “PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU DI SMK NEGERI KOTA PEKANBARU”, Vol 7. No. 3, September 2019 (328-343) e-ISSN 2580-3743

Riduwan dan Kuncoro 2007 . Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi

Robbins dan Judge (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka: Jakarta

Robbins dalam jurnal Riani (2011), “*PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH*”, Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah”

Robibins dalam Romi dan Susi (2014), “*PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PT. DAI KNIFE DI SURABAYA*, AGORA Vol. 1 No 3”

Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung, Alfabeta

Veithzal (2009: 430), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Vivit Nurhidayah dalam Jurnal Mitra Manajemen Online, 2019 “*ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAKORWIL BOJONEGORO*” *JMM Online Vol. 3 No.5 Mei (2019) 559-571 ISSN 2614-0365*

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDESIT LUMBUNG SEJAHTERA BANDAR LAMPUNG”**.

Bersama ini saya,

Nama : Helda Widana

NPM : 1312110312

Email : rizki.ramadhan939@yahoo.com

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Suwandi, SE.,M.Sc

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

3. Usia :

☐ a. 20th – 30th

☐ c. 41th – 50th

☐ b. 31th – 40th

☐ d. 51th – 60th

4. Masa Kerja :

☐ 0-5th

☐ 6-10th

☐ 11-15th

☐ 16-20th

5. Pendidikan :

☐ SMA

☐ Diploma

☐ Strata 1

☐ Sarjana

II. Berilah tanda ceklis (✓) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi Kerja (X_1)

	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Berlangsungan kerja yang terjamin dapat meningkatkan motivasi karyawan					
2	Penempatan posisi yang tepat dapat memotivasi karyawan dalam bekerja					
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan dapat meningkatkan kemampuan karyawan					
4	Dapat meningkatkan kemampuan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan					
5	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi kerja					
6	Pimpinan memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan setiap melakukan pekerjaan					
7	Karyawan dalam melakukan pekerjaan mengikuti standar operating pekerjaan yang telah ditetapkan					
8	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dibidangnya					
9	Pimpinan mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan secara rutin					
10	Pemberian gaji yang layak dapat memotivasi karyawan dalam bekerja					

2. Komitmen Organisasional (X_2)

	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bersedia untuk bekerja lembur agar instansi ini berhasil sukses					
2	Saya merasa bangga saat memperkenalkan kepada orang lain bahwa instansi tempat saya bekerja adalah instansi yang bagus					
3	Saya bersedia menerima segala bentuk penugasan agar tetap bisa bekerja dengan instansi ini					
4	Prinsip nilai kinerja saya sejalan dengan prinsip nilai kinerja instansi ini					
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini					
6	Instansi ini benar-benar memberikan inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi					
7	Saya lebih memilih untuk bergabung dengan instansi ini sebagai tempat saya bekerja daripada instansi lain					
8	Saya sangat peduli dengan nasib instansi ini					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan dalam bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang ditetapkan					
2.	Karyawan dalam bekerja mencapai standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Karyawan dalam bekerja tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
4.	Karyawan dalam bekerja teliti terhadap hasil yang dikerjakan secara optimal					
5	Karyawan dalam bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh pimpinan					
6.	Karyawan dalam melakukan mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan diselesaikan oleh pimpinan					
7.	Karyawan dalam bekerja memprioritas pekerjaan yang diprioritas oleh pimpinan					
8.	Karyawan dalam bekerja sangat disiplin baik datang maupun pada waktu pulang dalam bekerja					
9.	Karyawan dalam bekerja tidak meninggalkan kantor saat bekerja					
10.	Karyawan dalam bekerja menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh pimpinan					

LAMPIRAN 2

HASIL KUESIONER VARIABEL KOMPENSASI (X1)

No Responden	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	Total_X1
1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	42
3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	36
4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	36
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
6	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	40
7	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	30
8	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	29
9	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	29
10	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	35
11	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	28
12	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1	23
13	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	32
14	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
15	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	44
16	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
17	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	45
18	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43
19	3	3	5	3	5	4	2	5	3	2	35
20	4	4	5	3	5	5	2	4	4	3	39
21	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	41
22	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	38
23	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	41
24	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
25	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3	36
26	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	38
27	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	39
28	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4	37
29	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	43
30	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	44
31	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	41
32	4	2	3	5	3	4	5	4	5	5	40
33	1	4	4	5	3	4	5	5	5	5	41
34	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	32
35	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	37

36	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42
37	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
38	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
39	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	39
40	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
41	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
43	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	34

HASIL KUESIONER VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)

No Responden	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	Total_X2
1	4	4	4	4	4	5	5	5	35
2	3	4	4	4	5	4	5	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	4	4	4	4	4	3	29
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16
6	1	1	1	1	1	4	4	1	14
7	3	3	4	4	4	3	4	4	29
8	2	2	4	4	4	4	4	4	28
9	2	2	4	4	4	4	4	4	28
10	3	3	3	3	4	4	4	2	26
11	3	2	2	2	4	4	4	1	22
12	1	2	2	2	4	3	4	1	19
13	4	3	2	2	4	4	4	2	25
14	3	3	3	4	3	4	4	3	27
15	3	4	4	4	5	5	5	3	33
16	5	4	4	4	5	5	4	4	35
17	4	4	4	3	5	5	5	2	32
18	3	4	5	5	5	5	5	4	36
19	3	3	3	4	5	4	5	2	29
20	3	3	3	3	4	4	4	2	26
21	3	3	3	4	5	5	5	3	31
22	3	3	4	3	4	5	5	2	29
23	3	3	4	3	5	5	5	3	31
24	3	4	4	5	5	5	4	4	34
25	3	3	3	4	4	4	4	3	28
26	4	3	3	3	5	4	4	3	29

27	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	3	4	3	3	4	4	4	1	26
29	3	4	4	2	5	5	5	2	30
30	4	5	4	4	4	5	5	5	36
31	4	5	4	4	4	5	5	5	36
32	4	5	4	4	4	5	5	5	36
33	4	5	4	4	4	5	5	5	36
34	4	4	4	4	4	4	4	3	31
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31
36	4	5	5	4	5	5	5	2	35
37	3	3	3	3	3	3	3	2	23
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	4	4	4	4	4	4	3	31
40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	3	4	3	3	5	5	5	2	30
42	4	4	4	3	5	5	5	3	33
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32

HASIL KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No Responden	Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Y_P9	Y_P10	Total_Y
1	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	44
2	5	5	4	4	4	5	5	3	3	3	41
3	3	3	1	4	2	2	3	2	3	2	25
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	37
6	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	35
7	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	32
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
9	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
10	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	39
11	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	30
12	5	4	4	4	5	4	1	1	1	1	30
13	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	30
14	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
15	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
16	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
17	5	5	5	5	5	5	2	3	2	2	39

18	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	40
19	5	3	3	4	4	4	2	3	2	3	33
20	4	5	5	5	5	5	3	3	2	2	39
21	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	37
22	5	4	5	5	5	5	2	1	2	1	35
23	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	40
24	3	3	3	5	3	4	2	2	2	2	29
25	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	40
26	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	33
27	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	37
28	4	4	5	5	4	4	2	1	3	2	34
29	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	35
30	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
31	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
32	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	42
33	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	39
34	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	37
35	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	35
36	4	4	5	5	4	4	3	2	2	1	34
37	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	35
38	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	37
39	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	38
40	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	38
41	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	33
42	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	35
43	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	38

No	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	TOTAL X1
1	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
2	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	42
3	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	36
4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	36
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
6	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	40
7	1	4	4	3	4	3	3	4	2	2	30
8	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	29
9	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	29
10	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	35
11	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	28
12	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1	23
13	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	32
	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	TOTAL X2		
1	4	4	4	4	4	5	5	5	35		
2	3	4	4	4	5	4	5	3	32		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32		
4	3	3	4	4	4	4	4	3	29		
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16		
6	1	1	1	1	1	4	4	1	14		
7	3	3	4	4	4	3	4	4	29		
8	2	2	4	4	4	4	4	4	28		
9	2	2	4	4	4	4	4	4	28		
10	3	3	3	3	4	4	4	2	26		
11	3	2	2	2	4	4	4	1	22		
12	1	2	2	2	4	3	4	1	19		
13	4	3	2	2	4	4	4	2	25		
	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10	TOTAL Y
1	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	28
2	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1	23
3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	32
4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	44
6	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
7	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	45
8	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43
9	3	3	5	3	5	4	2	5	3	2	35
10	4	4	5	3	5	5	2	4	4	3	39
11	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	41
12	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	38

13	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	41
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

LAMPIRAN 4

Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Usia, Pendidikan, Masa Kerja

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	28	65,1	65,1	65,1
Valid Perempuan	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Th	18	41,9	41,9	41,9
31-40 Th	10	23,3	23,3	65,1
Valid 41-50 Th	9	20,9	20,9	86,0
51-60 Th	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	7	16,3	16,3	16,3
Starata 1	17	39,5	39,5	55,8
Valid Diploma	12	27,9	27,9	83,7
Pascasarjana	7	16,3	16,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 Th	17	39,5	39,5	39,5
6-10 Th	12	27,9	27,9	67,4
Valid 11-15 Th	8	18,6	18,6	86,0
16-20 Th	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 5

Deskripsi Jawaban Responden dari Variabel

X1_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	16,3
Valid Cukup Setuju	13	30,2	30,2	46,5
Setuju	20	46,5	46,5	93,0
Sangat Setuju	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Cukup Setuju	12	27,9	27,9	39,5
Valid Setuju	23	53,5	53,5	93,0
Sangat Setuju	3	7,0	7,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Cukup Setuju	4	9,3	9,3	14,0
Valid Setuju	19	44,2	44,2	58,1
Sangat Setuju	18	41,9	41,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
Cukup Setuju	14	32,6	32,6	39,5
Valid Setuju	13	30,2	30,2	69,8
Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Cukup Setuju	5	11,6	11,6	14,0
Valid Setuju	17	39,5	39,5	53,5
Sangat Setuju	20	46,5	46,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Cukup Setuju	6	14,0	14,0	18,6
Valid Setuju	23	53,5	53,5	72,1
Sangat Setuju	12	27,9	27,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Tidak Setuju	7	16,3	16,3	20,9
Cukup Setuju	16	37,2	37,2	58,1
Setuju	12	27,9	27,9	86,0
Sangat Setuju	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Cukup Setuju	3	7,0	7,0	11,6
Setuju	27	62,8	62,8	74,4
Sangat Setuju	11	25,6	25,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	9,3
Cukup Setuju	13	30,2	30,2	39,5
Setuju	16	37,2	37,2	76,7
Sangat Setuju	10	23,3	23,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X1_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	4	9,3	9,3	11,6
Cukup Setuju	13	30,2	30,2	41,9
Setuju	16	37,2	37,2	79,1
Sangat Setuju	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Tidak Setuju	3	7,0	7,0	11,6
Cukup Setuju	19	44,2	44,2	55,8
Setuju	18	41,9	41,9	97,7
Sangat Setuju	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	5	11,6	11,6	14,0
Cukup Setuju	13	30,2	30,2	44,2
Setuju	19	44,2	44,2	88,4
Sangat Setuju	5	11,6	11,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	4	9,3	9,3	11,6
Cukup Setuju	10	23,3	23,3	34,9
Setuju	26	60,5	60,5	95,3
Sangat Setuju	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	5	11,6	11,6	14,0
Cukup Setuju	10	23,3	23,3	37,2
Setuju	25	58,1	58,1	95,3
Sangat Setuju	2	4,7	4,7	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	4,7
Cukup Setuju	2	4,7	4,7	9,3
Setuju	24	55,8	55,8	65,1
Sangat Setuju	15	34,9	34,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Cukup Setuju	3	7,0	7,0	9,3
Valid Setuju	22	51,2	51,2	60,5
Sangat Setuju	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Cukup Setuju	2	4,7	4,7	7,0
Valid Setuju	23	53,5	53,5	60,5
Sangat Setuju	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

X2_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	9,3	9,3	9,3
Tidak Setuju	11	25,6	25,6	34,9
Cukup Setuju	14	32,6	32,6	67,4
Valid Setuju	9	20,9	20,9	88,4
Sangat Setuju	5	11,6	11,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	8	18,6	18,6	18,6
Setuju	15	34,9	34,9	53,5
Sangat Setuju	20	46,5	46,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	7	16,3	16,3	16,3
Setuju	27	62,8	62,8	79,1
Sangat Setuju	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Cukup Setuju	5	11,6	11,6	14,0
Setuju	23	53,5	53,5	67,4
Sangat Setuju	14	32,6	32,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Cukup Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Setuju	26	60,5	60,5	62,8
Sangat Setuju	16	37,2	37,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
Cukup Setuju	5	11,6	11,6	16,3
Valid Setuju	18	41,9	41,9	58,1
Sangat Setuju	18	41,9	41,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
Cukup Setuju	7	16,3	16,3	18,6
Valid Setuju	18	41,9	41,9	60,5
Sangat Setuju	17	39,5	39,5	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	7,0	7,0	7,0
Tidak Setuju	8	18,6	18,6	25,6
Cukup Setuju	21	48,8	48,8	74,4
Valid Setuju	5	11,6	11,6	86,0
Sangat Setuju	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Tidak Setuju	7	16,3	16,3	27,9
Cukup Setuju	18	41,9	41,9	69,8
Setuju	12	27,9	27,9	97,7
Sangat Setuju	1	2,3	2,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	9,3	9,3	9,3
Tidak Setuju	10	23,3	23,3	32,6
Cukup Setuju	21	48,8	48,8	81,4
Setuju	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Y_P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	11,6	11,6	11,6
Tidak Setuju	11	25,6	25,6	37,2
Cukup Setuju	19	44,2	44,2	81,4
Setuju	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	T_X1
X1P1	Pearson Correlation	1	,434	,600*	,540	,464	,667*	,070	,254	,155	,234	,637*
	Sig. (2-tailed)		,138	,030	,057	,111	,013	,820	,403	,613	,442	,019
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P2	Pearson Correlation	,434	1	,752**	,287	,324	,818**	,432	,617*	,414	,296	,782**
	Sig. (2-tailed)	,138		,003	,342	,280	,001	,140	,025	,159	,326	,002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P3	Pearson Correlation	,600*	,752**	1	,593*	,350	,860**	,060	,285	-,005	,010	,608*
	Sig. (2-tailed)	,030	,003		,033	,241	,000	,845	,345	,988	,973	,027
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P4	Pearson Correlation	,540	,287	,593*	1	,476	,514	-,115	-,008	-,231	,045	,390
	Sig. (2-tailed)	,057	,342	,033		,100	,073	,707	,979	,448	,884	,188
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P5	Pearson Correlation	,464	,324	,350	,476	1	,525	,223	,640*	,214	,374	,602*
	Sig. (2-tailed)	,111	,280	,241	,100		,065	,464	,019	,483	,209	,030
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P6	Pearson Correlation	,667*	,818**	,860**	,514	,525	1	,287	,466	,341	,265	,814**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001	,000	,073	,065		,343	,109	,254	,382	,001
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P7	Pearson Correlation	,070	,432	,060	-,115	,223	,287	1	,727**	,664*	,614*	,651*
	Sig. (2-tailed)	,820	,140	,845	,707	,464	,343		,005	,013	,025	,016
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P8	Pearson Correlation	,254	,617*	,285	-,008	,640*	,466	,727**	1	,624*	,610*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,403	,025	,345	,979	,019	,109	,005		,023	,027	,002

X1P9	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson Correlation	,155	,414	-,005	-,231	,214	,341	,664*	,624*	1	,896**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,613	,159	,988	,448	,483	,254	,013	,023		,000	,009
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X1P10	Pearson Correlation	,234	,296	,010	,045	,374	,265	,614*	,610*	,896**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,442	,326	,973	,884	,209	,382	,025	,027	,000		,006
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	Pearson Correlation	,637*	,782**	,608*	,390	,602*	,814**	,651*	,770**	,692**	,717**	1
T_X1	Sig. (2-tailed)	,019	,002	,027	,188	,030	,001	,016	,002	,009	,006	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Komitmen Organisasional (X2)

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	X2P7	X2P8	T_X2
X2P1	Pearson Correlation	1	,833**	,457	,457	,530	,454	,343	,479	,723**
	Sig. (2-tailed)		,000	,116	,116	,062	,119	,252	,098	,005
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P2	Pearson Correlation	,833**	1	,655*	,655*	,663*	,373	,498	,586*	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,015	,014	,209	,084	,035	,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P3	Pearson Correlation	,457	,655*	1	1,000**	,674*	,333	,423	,890**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,116	,015		,000	,011	,266	,150	,000	,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P4	Pearson Correlation	,457	,655*	1,000**	1	,674*	,333	,423	,890**	,905**
	Sig. (2-tailed)	,116	,015	,000		,011	,266	,150	,000	,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P5	Pearson Correlation	,530	,663*	,674*	,674*	1	,343	,571*	,419	,773**
	Sig. (2-tailed)	,062	,014	,011	,011		,251	,041	,154	,002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P6	Pearson Correlation	,454	,373	,333	,333	,343	1	,813**	,363	,582*
	Sig. (2-tailed)	,119	,209	,266	,266	,251		,001	,223	,037
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P7	Pearson Correlation	,343	,498	,423	,423	,571*	,813**	1	,346	,647*
	Sig. (2-tailed)	,252	,084	,150	,150	,041	,001		,247	,017
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
X2P8	Pearson Correlation	,479	,586*	,890**	,890**	,419	,363	,346	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,098	,035	,000	,000	,154	,223	,247		,000
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13
T_X2	Pearson Correlation	,723**	,842**	,905**	,905**	,773**	,582*	,647*	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,002	,037	,017	,000	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

[illegible]

YP10	Pearson											
	Correlation	,641*	,605*	,416	,136	,448	,522	,619*	,489	,804**	1	,767**
	Sig. (2-tailed)	,018	,028	,158	,659	,124	,067	,024	,090	,001		,002
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
T_Y	Pearson											
	Correlation	,920**	,875**	,808**	,267	,689**	,899**	,799**	,757**	,948**	,767**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,377	,009	,000	,001	,003	,000	,002	
	N	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	10

Komitmen Organisasional (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	8

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	10

Lampiran 8

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
T_Y * T_X1	(Combined)	513,231	10	51,323	3,019	,274
	Between Groups					
	Linearity	84,693	1	84,693	4,982	,155
	Deviation from Linearity	428,538	9	47,615	2,801	,291
	Within Groups	34,000	2	17,000		
Total		547,231	12			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
T_Y * T_X2	(Combined)	414,231	9	46,026	1,038	,549
	Between Groups					
	Linearity	253,187	1	253,187	5,711	,097
	Deviation from					
	Linearity	161,043	8	20,130	,454	,835
	Within Groups	133,000	3	44,333		
	Total	547,231	12			

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65,093	8,717		7,468	,000		
	T_X1	-,296	,208	-,303	-1,420	,186	,980	1,020
	T_X2	-,675	,226	-,637	-2,984	,014	,980	1,020

a. Dependent Variable: T_Y

Lampiran 10

Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,199	3,954

a. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,439	4,258		5,270	,000
	Total_X1	,374	,111	,467	3,377	,002
	Total_X2	,364	,122	,421	2,976	,005

a. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145,570	1	145,570	8,857	,005 ^b
	Residual	673,872	41	16,436		
	Total	819,442	42			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

Lampiran 11

Hasil Uji t Motivasi Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,439	4,258		5,270	,000
	Total_X1	,374	,111	,467	3,377	,002

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil Uji t Komitmen Organisasional (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,439	4,258	5,270	,000
	Total_X2	,364	,122	,421	,005

a. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 12

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,346	1	178,346	11,406	,002 ^b
	Residual	641,096	41	15,636		
	Total	819,442	42			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X1, Total_X2

Lampiran 13

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932

18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843

42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43		0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393

90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 14

F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53

14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00

32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41		3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 15

T Tabel

Tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205 2	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01662	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567

74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374