

ANALISIS MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GERGAS UTAMA MEDAN

Arif Nur Qhalis

arif.nurqhalis@gmail.com

Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Sri Rahayu

srirahayu@dosen.pancabudi.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan

Korespondensi penulis : *arif.nurqhalis@gmail.com*

Abstract *The research analysis aims to find out whether motivation, job satisfaction and organizational commitment influence employee performance. The data analysis technique used is an associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 60 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The research results show that the t value is $2.432 > t$ table of 2.00 with a significant value of $0.019 < 0.05$, so the hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that motivation has a partially positive and significant effect on employee performance at PT Gergas Utama. The t value is $3.926 > t$ table of 2.00 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so the hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that job satisfaction has a partially positive and significant effect on employee performance at PT Gergas Utama. The t value is $6.545 > t$ table of 2.00 with a significant value of $0.000 < 0.05$, so the hypothesis H3 is accepted and H0 is rejected, meaning that organizational commitment has a partially positive and significant effect on employee performance at PT Gergas Utama. The calculated F value is 45.081 which is greater than 2.78 and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 so it can be concluded that hypothesis 4 is accepted and hypothesis 0 is rejected so it can be concluded that motivation, job satisfaction and organizational commitment have a significant simultaneous effect on performance of PT Gergas Utama employees.*

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

Abstrak Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,432 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,019 < 0,05$, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Nilai t_{hitung} sebesar $3,926 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Nilai t_{hitung} sebesar $6,545 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H₃ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Nilai F hitung sebesar 45,081 yang lebih besar dari 2,78 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gergas Utama.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan

organisasi (Mangkunegara, 2018). Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus supaya memperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan nantinya akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kinerja yang dicapai karyawan.

Human Resources are the necessary capital in a development process that is always improved to achieve the expected goals (Setiawan, 2018). Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen dan loyalitas.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu indikator kualitas (mutu) yaitu penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan, indikator kuantitas (jumlah) yaitu seberapa besar pencapaian hasil kerja dilihat dari jumlah yang dihasilkan, indikator waktu (jangka waktu) dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dari sisi penggunaan waktu, indikator penekanan biaya dilihat dari penggunaan anggaran biaya yang sesuai dengan perencanaan diawal, indikator pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dan indikator hubungan antar karyawan yaitu hubungan kerja sama tim antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2019).

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan PT Gergas Utama. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan ekspor peneliti hasil pertanian. Perusahaan ini memiliki visi menumbuh kembangkan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai visi tersebut perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas. Salah satu indikator untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Berikut disajikan data tentang target dan realisasi produksi karet selama kurun waktu 2022-2023.

Tabel 1.1 Jumlah Estimasi Produksi dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit Kebun Gergas Tahun 2023

No	Bulan	Estimasi Produksi/Target (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	+/-	Capaian
1	Januari	231207	118767	-112440	51.37%
2	Februari	481680	319883	-161797	66.41%
3	Maret	693620	538139	-155481	77.58%
4	April	905559	814429	-91130	89.94%
5	Mei	1194567	1109054	-85513	92.84%
6	Juni	1522110	1437634	-84476	94.45%
7	Juli	1849653	1840898	-8755	99.53%
8	Agustus	2234997	2276676	41679	101.86%
9	September	2658875	2718099	59224	102.23%
10	Oktober	3082754	3091816	9062	100.29%
11	November	3468098	3417803	-50295	98.55%
12	Desember	3853442	3741909	-111533	97.11%
	Brondolan (Maret s/d Juli)		3776127		

Sumber : Kebun Gergas, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat target produksi dan realisasi produksi sebagai hasil kerja karyawan selama bulan Januari-Desember 2023. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa realisasi produksi yang melebihi target hanya pada bulan Agustus, Oktober dan November. Tingkat capaian yang rendah terjadi di bulan Januari yang hanya mencapai 51,37% dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 231207 kg. Tingkat capaian yang rendah juga terjadi pada bulan Februari yang hanya mencapai 66,41%, pada bulan Maret hanya mencapai 77,58%, pada bulan April mencapai 89,94%. Rendahnya pencapaian ini menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan agar realisasi pekerjaan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga berdampak pada pencapaian kerja karyawan.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Gergas Utama

No	Aspek Penilaian	2023		2022		2021		2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Target produksi	85	Baik	80	Baik	71	Cukup	80	Baik
2	Integritas	75	Cukup	84	Baik	83	Baik	86	Baik
3	Komitmen	72	Cukup	80	Baik	74	Cukup	78	Cukup
4	Disiplin	69	Kurang Baik	72	Cukup	73	Cukup	75	Cukup
5	Kerja Sama	68	Kurang Baik	80	Baik	80	Baik	81	Baik
6	Kepemimpinan	75	Cukup	80	Baik	80	Baik	80	Baik
Rata rata Nilai		74	Cukup	79,33	Cukup	76,833	Baik	80	Baik

Sumber : Kebun Gergas, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat kinerja karyawan dari beberapa aspek penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2020-2023. Secara umum dapat dilihat bahwasanya penurunan kinerja terjadi di tahun 2023 dengan nilai rata-rata sebesar 74. Rata-rata penilaian kinerja menurun bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu di tahun 2022 dengan rata-rata kinerja sebesar 79,33.

Data di atas menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih perlu di evaluasi karena hasil penilaian kinerja karyawan yang belum maksimal. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian kinerja karyawan haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup. Berdasarkan pada analisis yang dilakukan menyimpulkan rendahnya penilaian kinerja karyawan disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam mengikuti prosedur dan aturan kerja yang berlaku di kantor.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2019) yaitu motivasi kerja. Menurut (Rahayu, 2018) motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja karyawan. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Berdasarkan hasil penilaian kerja maka peneliti menyimpulkan bahwasanya ada beberapa indikasi terkait dengan menurunnya motivasi kerja karyawan yaitu dilihat dari aspek penilaian disiplin kerja karyawan yang menurun artinya tidak ada motivasi kerja yang baik pada diri

karyawan. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kerja sama yang mendapat penilaian sebesar 68 yang menurun di tahun 2023. Menurunnya aspek penilaian tersebut menunjukkan bahwasanya motivasi kerja karyawan untuk bekerja menurun disebabkan kurang dukungan atasan dan hubungan kerja sama antar karyawan yang kurang solid.

Menurut (Kasmir, 2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Karyawan akan bersikap puas atas pekerjaannya apabila kepuasan kerja karyawan yang disesuaikan dengan keinginan karyawan tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun disebabkan karena karyawan tidak memperoleh kompensasi tambahan ketika bekerja melewati batas normal bekerja. Hal ini tentunya menyebabkan karyawan kecewa dan tidak puas atas kebijakan perusahaan yang merugikan karyawan.

Menurut (Kasmir, 2019) berpendapat bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan. Menurut (Robins & Judges, 2018) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesediaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi. Berdasarkan hasil penilaian kinerja bahwa tingkat komitmen karyawan masih rendah dalam bekerja dengan memperoleh nilai 78 artinya cukup baik.

Fenomena ini harus menjadi perhatian dari manajemen sumber daya manusia atau bagian umum instansi untuk melakukan evaluasi. Dilihat dari penilaian komitmen kerja karyawan yang masih mendapat nilai cukup mengindikasikan bahwasanya karyawan belum memiliki komitmen kerja yang baik di instansi tempat bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Medan**”.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja kerja atau pencapaian seberapa besar yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Simamora, 2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat pada tahap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, loyalitas

Indikator Kinerja Pegawai

Perusahaan dapat melihat pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan membandingkan pegawai dengan kinerja yang rendah dengan mengukurnya melalui indikator penilaian kinerja pegawai. Menurut (Kasmir, 2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)

3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Pegawai

Motivasi Kerja

Menurut (Anoraga, 2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut (Rahayu, 2018) motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi (Mangkunegara, 2018):

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri

Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut (Robins, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robins, 2018), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya
2. Kepuasan Terhadap Atasan
3. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
4. Kepuasan Terhadap Peluang Promosi
5. Kepuasan Terhadap Pendapatan

Komitmen Kerja

Menurut (Kaswan, 2019) komitmen kerja menjadi ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Pendapat lain dinyatakan oleh (Robins & Judges, 2018) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Kaswan, 2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

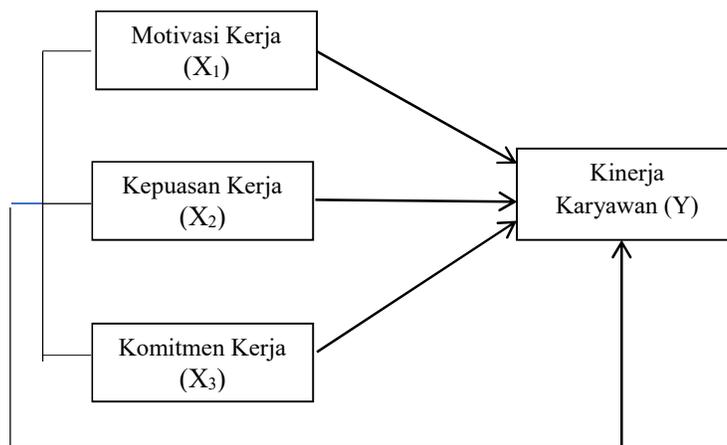
Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan hasil penelitian (Waruwu & Simanullang, 2022) dengan judul Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian (Waruwu & Balqis, 2022) dengan judul The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa The results of this study prove that job satisfaction, communication and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Berdasarkan hasil penelitian (Cahyani & Riris, 2019) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.
3. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Pakpahan & Manullang, 2018) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat.

Penelitian ini dilaksanakan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang beralamat di Sei Batang Hari No 2, Simpang Tanjung., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 153 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* atau metode penentuan sampel dengan menggunakan beberapa kriteria tertentu. Responden penelitian yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu karyawan SKU sebanyak 60 orang. Alasan penetapan karyawan tetap sebagai responden karena karyawan tetap memiliki masa kerja yang relatif lebih lama.

Teknik analisis data dengan menggunakan:

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas (kehandalan)
3. Uji Normalitas
4. Uji Heterokedastisitas
5. Uji F
6. Uji R2 (determinasi)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.429	0,3	Valid
	X _{1.2}	0.491		Valid
	X _{1.3}	0.372		Valid
	X _{1.4}	0.468		Valid
	X _{1.5}	0.596		Valid
	X _{1.6}	0.470		Valid
	X _{1.7}	0.606		Valid
	X _{1.8}	0.616		Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.658	0,3	Valid
	X _{2.2}	0.578		Valid
	X _{2.3}	0.697		Valid
	X _{2.4}	0.675		Valid
	X _{2.5}	0.656		Valid
	X _{2.6}	0.766		Valid
	X _{2.7}	0.572		Valid
	X _{2.8}	0.638		Valid
	X _{2.9}	0.499		Valid
	X _{2.10}	0.658		Valid
Komitmen (X ₃)	X _{3.1}	0.390	0,3	Valid
	X _{3.2}	0.470		Valid
	X _{3.3}	0.836		Valid
	X _{3.4}	0.801		Valid
	X _{3.5}	0.836		Valid
	X _{3.6}	0.801		Valid
	Y.1	0.444		Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0.591	0,3	Valid
	Y.3	0.562		Valid
	Y.4	0.474		Valid
	Y.5	0.453		Valid
	Y.6	0.638		Valid
	Y.7	0.494		Valid
	Y.8	0.674		Valid
	Y.9	0.514		Valid
	Y.10	0.500		Valid
	Y.11	0.512		Valid
	Y.12	0.471		Valid

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.

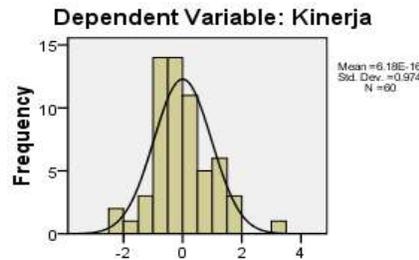
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (X ₁)	0,795	8
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.894	10
Komitmen (X ₃)	0,872	6
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	12

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

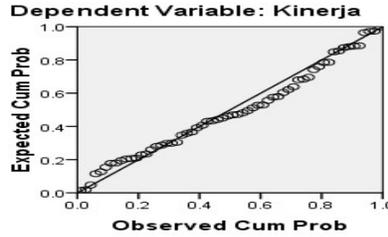
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram

Sumber : output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 3. Uji PP Plot

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10023462
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.761

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan pada uji *kolmogorov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,761 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p=0,259 > 0,05$). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi, 2018). Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

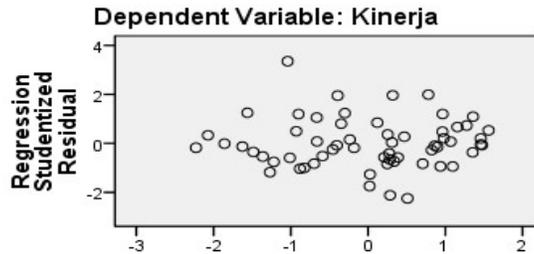
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	.710	1,409
Kepuasan Kerja (X_2)	.818	1,223
Komitmen Organisasi (X_3)	.745	1,343

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan data pada tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja tidak mengalami masalah multkolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedesitas

Sumber : Output SPSS ver 19 (2024)

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antara variabel dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.640	3.762	
	Motivasi Kerja	0.339	0.140	0.208
	Kepuasan Kerja	0.330	0.084	0.314
	Komitmen Organisasi	0.907	0.141	0.541

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = 2,640 + 0,339 X_1 + 0,330 X_2 + 0,907X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,640 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,640 satuan.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,339 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,339 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai positif yaitu

sebesar 0,330 yang berarti bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,330 satuan.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,907 yang berarti bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,907 satuan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.640	3.762		0.702	0.486
Motivasi Kerja	0.339	0.140	0.208	2.423	0.019
Kepuasan Kerja	0.330	0.084	0.314	3.926	0.000
Komitmen Organisasi	0.907	0.141	0.541	6.454	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 19(2024))

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,432 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,019 < 0,05, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,926 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,454 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2395.496	3	798.499	45.081	.000 ^a
	Residual	991.904	56	17.713		
	Total	3387.400	59			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 45,081 yang lebih besar dari 2,78 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan

bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji R² (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen (motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.691	4,208

Predictors: Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,691 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen sedangkan sisanya 20,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,432 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,019 < 0,05, maka hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa motivasi menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Waruwu & Simanullang, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja yang kurang baik sehingga berdampak pada hasil kerja sama yang kurang maksimal.

Karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,926 > t_{tabel} sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H₂ diterima dan H₀ ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan

terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pendapatan maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Waruwu & Balqis, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja sama yang kurang maksimal. Karyawan akan bersikap puas atas pekerjaannya apabila kepuasan kerja karyawan yang disesuaikan dengan keinginan karyawan tersebut.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Medan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis yang berbunyi bahwa “komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,545 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.

Arah positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Cahyani & Riris, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan komitmen organisasi. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi.

4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Medan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 45,081 yang lebih besar dari 2,78 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah motivasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal.

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.
4. Motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Medan.

Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan apresiasi untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Perusahaan harus memberikan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi untuk kinerja yang unggul. Buat sistem pengakuan yang transparan dan adil bagi semua karyawan.
2. Perusahaan harus dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung, kolaboratif, dan saling menghargai. Pastikan kebijakan dan praktik manajemen yang konsisten dan adil. Harus ada fasilitasi kegiatan rekreasi, outbound, atau acara sosial untuk mempererat hubungan.
3. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan menciptakan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan. Perusahaan harus memberikan fasilitas dan program untuk kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Perusahaan harus mendorong budaya kerja yang fleksibel dan mendukung produktivitas.
4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Perusahaan harus menyediakan program pengembangan karir.

Daftar Pustaka

- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, & Riris, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (Pertama)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- N Setiawan, A Taufik, E Wakhayuni, A Setiawan, S Asih, S Rahayu, (2018). The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee's work morale at universitas pembangunan panca budi. *human resources*.
- Pakpahan, & Manullang. (2018). *Metode Penelitian*. Cipta Pustaka.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9.
- Robins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robins, & Judges. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN.
- Waruwu, A. A., & Balqis, C. (2022). The Influence of Job Satisfaction, Communication And Work Motivation on Employee Performance At the Office of the Supreme Audit Agency Representative of North Sumatra. *Proceeding International Seminar and Conference on Islamic Studies (ISCIS)*.
- Waruwu, A. A., & Simanullang, L. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*, 3.