

TESIS

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANGUNINDO KARYA LUTAMA**

***THE INFLUENCE OF WORK COMMITMENT, WORK
MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE OF PT. BANGUNINDO
KARYA LUTAMA***



DEWI IRIANI

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102922

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANGUNINDO
KARYA LUTAMA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister

**Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan Oleh

DEWI IRIANI

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102922

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

TESIS

**PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANGUNINDO
KARYA LUTAMA**

Yang disusun dan diajukan

DEWI IRIANI

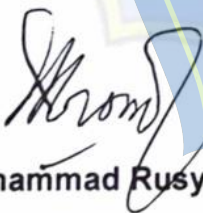
NIM : 105021102922

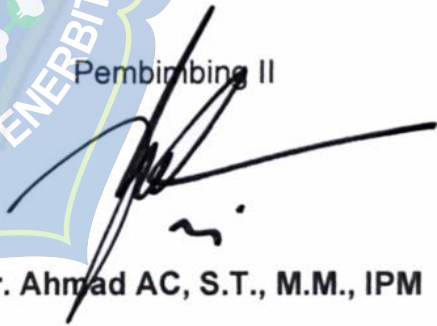
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 19 Mei 2025

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

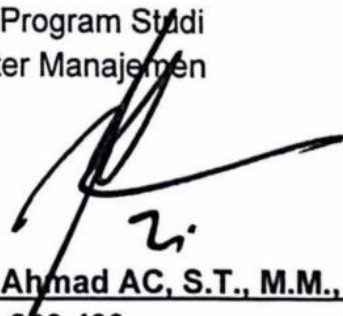
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bangunindo Karya Utama

Nama Mahasiswa : Dewi Iriani

Nim : 105021102922

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
pada tanggal 19 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai
salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M. M)
pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Mei 2025

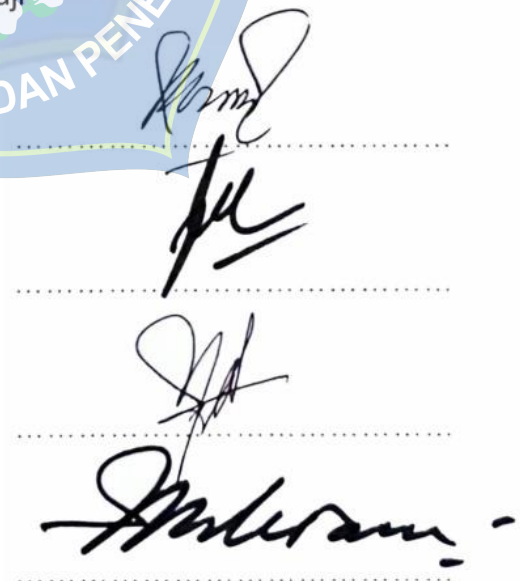
Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
(Penguji I)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si
(Penguji II)



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji bahwa,
“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. AL-Insyirah: 5-6)

“Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu,
sehingga kamu tahu betapa hebatnya dirimu telah
berjuang sampai detik ini”

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya
sehingga tesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Tesis ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang
telah sangat berjasa menjaga, membesarkan, mendidik dan
memberikanku kasih sayang yang tidak ada habisnya
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

Selama menjalani proses perkuliahan, banyak hal baru yang saya
dapatkan baik itu bertambahnya pengalaman dan pengetahuan
serta bertemu dengan teman baru dari berbagai daerah
Tetap semangat dalam menggapai impian
Lelah boleh, tapi menyerah
bukan pilihan.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dewi Iriani
Nim : 105021102922
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 23 Mei 2025

Yang menyatakan



Dewi Iriani

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bangunindo Karya Utama
Nama Mahasiswa : Dewi Iriani
Nim : 105021102922
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
pada tanggal 19 Mei 2025 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai
salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M)
pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Mei 2025

Tim Penguji

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
(Penguji I)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bangunindo Karya Utama
Nama Mahasiswa : Dewi Iriani
Nim : 105021102922
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada
tanggal 30 April 2025, sudah memenuhi syarat dan layak untuk
diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program
Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 06 Mei 2025

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Pembimbing II)

Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M.
(Penguji I)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Bangunindo Karya Utama

Nama Mahasiswa : Dewi Iriani

NIM : 105021102922

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Proposal pada
Tanggal 27 Desember 2024, dan telah diperiksa serta di teliti sudah
memenuhi persyaratan dan layak untuk di Seminarkan pada Ujian Hasil.

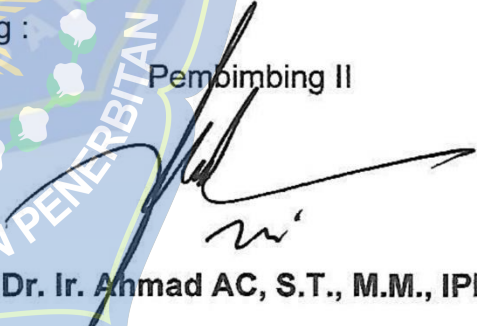
Makassar, 16 April 2025

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si

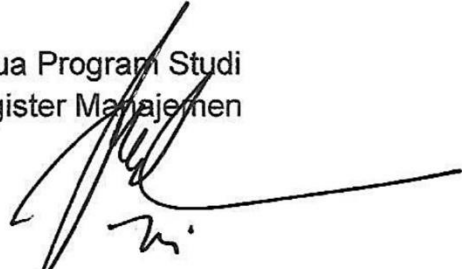

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

ABSTRAK

Dewi Iriani, 2025. *Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunindo Karya Utama*, dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak Ahmad AC sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Dewi Iriani, 2025. The Influence of Work Commitment, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bangunindo Karya Utama. Supervised by Muhammad Rusydi and Ahmad AC.

This study aimed to examine and analyze the influence of work commitment on employee performance, work motivation on employee performance, and job satisfaction on employee performance at PT. Bangunindo Karya Utama. The research employed a quantitative approach with data collected through a survey using a questionnaire, involving a total sample of 110 respondents. The data obtained were analyzed using Multiple Linear Regression Analysis with the help of SPSS version 24.

The findings reveal that: (1) work commitment has a positive but not significant effect on employee performance; (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance; and (3) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Commitment, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*



Translated & Certified by	
Language Institute of Unismuh Makassar	
Date: 5 May 25	Doc: Abstract
Authorized by: 	

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunindo Karya Utama”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayah Muchtar dan Ibu Kusmiati Nur dan mertua Jumranah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Muhammad Rusydi, SE.,M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada pimpinan dan karyawan kantor PT. Bangunido karya Utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMR 2 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terimakasih kepada suami dan anak tercinta yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
13. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Siti Mira handayani, Suci Ramadhani, Nurlinda Hijrah, Nur Ainun, Mustovita, Kasmawati, Nurhikmah, dan untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa membersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua

pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 23 Mei 2025

Penulis

Dewi Iriani



DAFTAR ISI

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH TUTUP	vii
HALAMAN PENGESAHAN SEBELUM TUTUP	viii
HALAMAN PENGESAHAN SETELAH PROPOSAL	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Teori.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Sumber Daya Manusia	16
2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.3 Keuntungan Perencanaan Sumber Daya Manusia ..	16
2.3 Komitmen Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja	17

2.3.2	Dimensi Komitmen Kerja.....	18
2.3.3	Indikator Komitmen Kerja	19
2.4	Motivasi Kerja.....	20
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	20
2.4.2	Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	21
2.4.3	Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow	23
2.4.4	Indikator Motivasi Kerja Karyawan	24
2.5	Kepuasan Kerja.....	25
2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	25
2.5.2	Jenis-Jenis Kepuasan Kerja.....	26
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.5.4	Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.6	Kinerja Karyawan.....	30
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.6.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	31
2.6.3	Dimensi Kinerja Karyawan	33
2.6.4	Indikator Kinerja Karyawan	34
B.	Tinjauan Empiris.....	34
C.	Kerangka Konseptual.....	47
D.	Hipotesis.....	48
BAB III	METODE PENELITIAN.....	49
A.	Jenis Penelitian.....	49
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
C.	Populasi dan Sampel.....	50
D.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	51
E.	Jenis dan Sumber Data.....	53
F.	Metode Pengumpulan Data	53
G.	Uji Instrumen Penelitian	55
H.	Teknis Analisis Data.....	58

I. Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	62
A. Gambaran Umum PT. Bangunindo Karya Utama	62
1. Sejarah Singkat Instansi	62
2. Visi dan Misi.....	63
3. Struktur Organisasi	64
B. Karakteristik Responden.....	66
C. Analisis Statistik Deskriptif	68
1. Komitmen Kerja (X1).....	69
2. Motivasi Kerja (X2).....	70
3. Kepuasan Kerja (X3).....	73
4. Kinerja Karyawan (Y)	74
D. Analisis Hasil Penelitian.....	76
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	76
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	78
E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	79
1. Analisis Regresi	79
2. Pengujian Hipotesis	80
3. Pengujian Asumsi Klasik.....	82
F. Pembahasan.....	86
1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Target Produksi dan Realisasinya 2021-2023	6
Tabel 2. 1. Mapping Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1. Skala Likert	55
Tabel 4. 1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia dan Jabatan	67
Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	68
Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komitmen Kerja	69
Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja	73
Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	77
Tabel 4. 8. Pengujian Hipotesis	80
Tabel 4. 9. Uji Multikolinieritas	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual.....	47
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi PT. Bangunindo Karya Utama.....	64
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam suatu organisasi maupun suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan tidak akan berjalan suatu organisasi atau perusahaan apabila tidak ada manajemen pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Mukminin dkk (2019), sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Darmadi, 2022). Seperti yang telah dijelaskan, bahwasanya jantung dari maju atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan merupakan tentang kemampuan sumber daya itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini menitikberatkan pada unsur manusia atau mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik sehingga mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Hal yang ingin dicapai dalam pengembanagan SDM adalah

terwujudnya generasi muda yang mempunyai kualitas tinggi, tidak hanya pada wilayah aspek kognitif, akan tetapi juga pada aspek afektif dan psikomotorik. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme, yaitu menekankan kepada profesionalisme seorang karyawan.

Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan benar karena merupakan amanah yang nantinya akan dimintai pertanggung jawaban kelak di hadapan Allah SWT. Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur. Oleh karena itu manusia dikaruniai akal, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Melalui ayat-ayat Al-Qur'an telah mengisyaratkan tentang kesempurnaan diri manusia, Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Tin (95) Ayat 4, sebagai berikut:

﴿تَقْوِيمٌ أَحْسَنَ فِي الْإِنْسَانِ خَلَقْنَا لَقَدْ﴾

Terjemahannya: "Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya".

Kesempurnaan demikian dimaksudkan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk

mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Jufrizen & Sitorus, 2021). Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu motivasi yang diberikan dan juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Melihat pentingnya karyawan bagi organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat lagi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Tarjo, 2020). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani dkk., (2020), bahwa motivasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan salah satu kunci yang menentukan suatu keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan berkomitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap pekerjaannya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaannya (Aji dkk., 2020). Seseorang berkomitmen kerja yang tinggi selalu berpihak

untuk kepentingan organisasi, bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila komitmen kerja meningkat suatu satuan maka akan meningkatkan kinerja (Mora dkk., 2020). Hasil penelitian lain menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja pada suatu perusahaan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang akan dihasilkan (Salsabila & Hermana, 2021). Sedangkan Mora dkk., (2020), menemukan dalam penelitiannya bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja secara umum berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Tsauri, 2020). Hasil penelitian menyatakan, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh

seorang karyawan jika diberikan dukungan motivasi yang tinggi oleh atasannya. Hal ini menguatkan pendapat yang menyatakan, bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja (Armansyah, 2020).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rahmawati, 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Aulia, 2020). Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain (Wirya, 2020). Hasil penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Utari, 2021). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo (2020), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pandangan yang dimiliki oleh setiap perusahaan ditunjukkan dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Namun sumber daya manusia juga sebagai tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. PT. Bangunindo Karya Utama merupakan salah satu perusahaan swasta, yang bergerak di bidang industri pertambangan dan jasa yang berskala nasional berdiri sebagai wujud dari keikutsertaan pihak swasta dalam memberikan kontribusi yang aktif melalui keikutsertaan dalam pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia. PT. Bangunindo Karya Utama berpola pada sistem kerjasama dan saling menguntungkan, serta sebagai perusahaan swasta yang telah bermitra dengan perusahaan-perusahaan besar berskala nasional dan internasional.

Tabel 1.1 Target Produksi dan Realisasinya 2021-2023

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2021	760.331	715.312	94.08%
2022	863.471	843.124	97.64%
2023	910.112	890.760	97.88%

Sumber: PT. Bangunindo Karya Utama, 2024.

Berdasarkan data produksi di atas maka dapat diketahui bahwa secara umum karyawan di PT. Bangunindo Karya Utama belum mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut membuat para karyawan belum mampu mencapai hasil kerja secara maksimal. Dengan adanya target tersebut maka dapat

digunakan oleh perusahaan sebagai dasar pedoman dalam proses penyelesaian pekerjaan serta meningkatkan kinerja yang dimiliki para karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat melakukan program pelatihan untuk meningkatkan komitmen kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja para karyawannya yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang berada di perusahaan tersebut yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan program pelatihan.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan, ditemukan fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan. Dimana masih ditemukan adanya indikasi kinerja karyawan yang belum maksimal pada PT. Bagunindo Karya Utama. Sehingga terdapat beberapa identifikasi awal terkait masalah komitmen kerja karyawan dari data target, dan realisasi dalam pengerjaan tugas yang diberikan karyawan belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut membuat para karyawan belum mampu mencapai hasil kerja yang maksimal sebagai suatu keseluruhan dari komitmen kerja.

Fenomena lain yaitu, dalam proses pemberian motivasi kerja. Dimana adanya identifikasi awal terkait kurangnya pemberian motivasi antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, sehingga kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian karyawan menyebabkan

menurunnya kinerja karyawan. Sehingga perlunya memotivasi sesama karyawan agar dapat mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi. Mewujudkan target yang diinginkan perusahaan, karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan perusahaan, tanpa adanya motivasi maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai.

Adapun fenomena lain yaitu ditandai dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat mengganggu kerja dan tujuan organisasi karena karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Terdapat juga indikasi kurangnya perhatian dan imbalan yang diberikan tidak seimbang dengan hasil kerja yang diterima karyawan sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya *research gap* hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, sehingga menjadi hal yang menarik untuk diteliti Kembali. Maka

dari itu, penelitian ini akan menyelesaikan bagaimana meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik bagi peneliti, perusahaan dan peneliti selanjutnya serta secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama terkhususnya mengenai studi tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu melatih daya pikir serta menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penerapan ilmu dalam bidang manajemen.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan kontribusi sebagai sumber bacaan sekaligus bahan referensi di dalam penulisan untuk penelitian lebih lanjut terutama dalam kajian yang sama.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah terkait aspek manajemen

sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk aktualisasi penentuan mengenai mendasarnya orang (personalia) sebagai aset kunci dari suatu lembaga dan harus disempurnakan, yang akhirnya dapat menghasilkan makna besar bagi suatu lembaga ataupun diri sendiri (Priatna, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia (Ilmi & Nukhbatillah, 2023).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Dengan memperhatikan peranan manajemen, maka pengertian manajemen merupakan ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani & Foeh (2019), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan merupakan penentu program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.

- c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan merupakan kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

- d. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja merupakan pemberhentian hubungan karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah & Puspasari (2021), yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.2 Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakalah sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti konsumen (Amelyawati dkk., 2023).

2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia merupakan untuk meningkatkan tingkat pendidikan, kompetensi, dan kesadaran di antara semua anggota masyarakat. Secara ekonomi, hal ini dapat didefinisikan sebagai akumulasi sumber daya manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi (Ancil & Okto, 2023).

2.2.3 Keuntungan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia secara optimal, hal itu dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi pada khususnya dan bagi bangsa pada umumnya. Menurut Rahardjo (2022), Keuntungan dari sumber daya manusia adalah:

1. Peningkatan produktivitas tenaga kerja
2. Persyaratan sumber daya manusia yang berkualitas
3. Menyesuaikan dengan perubahan teknologi yang cepat
4. Mengurangi perputaran tenaga kerja
5. Kontrol atas biaya rekrutmen dan pelatihan
6. Memfasilitasi programer ekspansi
7. Memperlakukan tenaga kerja seperti aset perusahaan yang nyata.

2.3 Komitmen Kerja

2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen dalam pengertian umum adalah perjanjian loyalitas★ seorang karyawan telah menjadi bagian suatu perusahaan, maka hendaknya ia menepati kontrak yang sudah disepakati, misalnya melaksanakan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang melekat (Lambert dkk., 2020). Namun, komitmen sering kali diartikan sebagai tanggung jawab moral seseorang terhadap hak-hak orang lain. Dalam perusahaan, tentu seorang karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan kemampuan, lebih dari itu menuntut perilaku etis dan berintegritas (Gopinath, 2020).

Komitmen kerja merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi (Ricard dalam Purnamasari, 2021). Komitmen kerja merupakan dimensi

perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Mora dkk., 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas terkait komitmen kerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan komitmen kerja adalah loyalitas atau kesetiaan seseorang terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai tujuan dan misi serta nilai-nilai organisasi.

2.3.2 Dimensi Komitmen Kerja

Menurut Hartawan dkk., (2021), adapun dimensi komitmen kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi;
2. Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi;

3. Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi;
4. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota;
5. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi;
6. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

2.3.3 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Imelda dkk., (2022), menyatakan bahwa indikator komitmen kerja antara lain :

1. Keterlibatan kerja
proses partisipasi pekerja dengan memberikan seluruh kemampuan untuk terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi
2. Loyalitas karyawan
adanya rasa tanggung jawab dan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi
kebanggaan karyawan terhadap organisasi: adanya rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena telah menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *“movere”* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Patmanegara dkk., (2021), motivasi merupakan penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan giat dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Febrianti, 2020). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki

produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Andika, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas mengenai motivasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak yang menyebabkan seseorang bekerja dengan semangat dengan adanya gairah tertentu sehingga karyawan bekerja lebih giat, bisa bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

2.4.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan selain itu motivasi terdiri dari beberapa aspek dalam diri setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Menurut Munandar (2019), mengemukakan aspek motivasi antara lain :

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
2. Imajinasi yang tinggi dan kombinasi yaitu membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara

lebih teliti atau insentif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri yaitu perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya dan daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
4. Daya tahan terhadap tekanan merupakan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau karena adanya kesesuaian antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri.
5. Tanggung Jawab dalam melakukan pekerjaan merupakan suatu kesadaran pada setiap orang untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, dibarengi dengan keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan, serta dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut George dan Jones (dalam Setiawan, 2021), mengemukakan tiga aspek dalam Motivasi kerja:

1. Perilaku (*direction of behavior*) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (*Level of effort*) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat Kegigihan (*level of persistence*) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2.4.3 Teori Motivasi Menurut Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Adhari (2021), bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar, yaitu:

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan paling kompleks atau yang tinggi.
2. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi sebagai motivator jika kebutuhan hirarki terendah yang tidak terpenuhi secara minimal.

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Adhari (2021), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan yang bersifat materi atau kadangkala disebut juga sebagai kebutuhan primer. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan sebagainya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang tidak hanya keamanan fisik tetapi juga keamanan mental psikologis.

3. Kebutuhan merasa memiliki

Kebutuhan yang mencakup rasa persahabatan, kerjasama, kasih sayang kebersamaan dan iklim kekeluargaan dalam organisasi.

4. Kebutuhan Harga diri

Kebutuhan harga diri yang mencerminkan pengukuran atas harkat, martabat melalui tanda jasa, pangkat dan sebagainya dari orang lain atau atasan.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan seperti kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta memperoleh pendidikan dan pelatihan yang diberikan organisasi.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019). Menurut Wicaksono dkk (2022), kepuasan kerja juga didefinisikan mengacu pada sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga karyawan melakukan berbagai tugas mungkin untuk memaksimalkan kepuasan yang diinginkan. Selain itu kepuasan timbul akibat

cara yang ditunjukkan para pimpinan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan karyawannya, sehingga para pekerja merasa para atasannya memperhatikan kinerja mereka (Afuan dkk., 2022). Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas mengenai kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah respon positif atau sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas guna memaksimalkan kepuasan yang diinginkan.

2.5.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2020), mengemukakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu:

1. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan merupakan kepuasan yang diperoleh dari dalam pekerjaan seperti, menerima

apresiasi atas kinerja, penempatan, perbuatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Kepuasan Kerja di Luar Pekerjaan merupakan kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan yaitu besaran kompensasi yang akan diperoleh dari pekerjaannya, supaya mereka dapat membeli semua kebutuhannya.
3. Kepuasan Kerja Kombinasi Dalam dan Luar Pekerjaan dicerminkan dari keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat, apabila kompensasi yang mereka terima dan pelaksanaan pekerjaannya dirasa adil.

2.5.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2019), yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *Turn Over*.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.5.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawasan. Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4. Rekan kerja. Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerja tersebut (Kawiana, 2020). Menurut Armansyah (2020), Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi. Menurut Fauzi (2020), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur, kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Budiasa, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas mengenai kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja

atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerja tersebut oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Putri & Ratnasari (2020), menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.6.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan berdasarkan teori dari Gomes (2018) dalam Nurfitriani (2022) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* merupakan jumlah yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* merupakan keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* merupakan kesadaran dan dapat dipercaya dalam kehadiran menyelesaikan pekerjaan.
7. *Initiative* merupakan semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal* merupakan adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto & Saadah (2020), menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas merupakan kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber data organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
5. Kemandirian merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerja.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu memiliki fungsi sebagai acuan yang menjadi aturan dalam karya tulis ilmiah serta telah mengkaji masalah dalam penelitian, berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Tarjo (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H1: diterima pengaruh budaya organisasi. H2: diterima pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. H3: ditolak pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. H4: diterima pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. H5: diterima secara simultan pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap kinerja karyawan.
2. Pramanita dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022" Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional Ha diterima dan H0 ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Adijaya Batam.
3. Liana & Denjayanti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap

Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)” Penelitian ini menggunakan metode path analysis. Hasil penelitian Temuan riset membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak langsung maupun tak langsung pada kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

4. Amos dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at PT. Jasa Raharja (Persero)*” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
5. Mudmainna dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Pahala Bahari Nusantara” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (53,70 %) motivasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6. Jufrizen & Sitorus (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hal Ini berarti, apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan instansi.

7. Ruhayu (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Effect Of Leadership Style, Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In Soppeng Regency*” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
8. Menurut Idrus dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan kondisi

lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Fauzi dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Selaras Indonesia” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Selaras Indonesia.
10. Delawati dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Dui Esa Unggul” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul.
11. Pranata & Widodo (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini

mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. Kepuasan karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.

12. Saputra & Marlius (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Mora dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya.

14. Sari & Budiyanto (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Pragiwani dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)” Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tarjo (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

				karyawan. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. H1: diterima pengaruh budaya organisasi. H2: diterima pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. H3: ditolak pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. H4: diterima pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. H5: diterima secara simultan pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap kinerja karyawan.
2	Pramanita dkk (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022	Regresi Linear Berganda	Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional Ha diterima dan HO ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Adijaya

				Batam.
3	Liana & Denjayanti (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian atau Temuan riset membuktikan motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak langsung maupun tak langsung pada kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
4	Amos dkk (2023)	<i>The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at PT. Jasa Raharja (Persero)</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel komitmen karyawan dengan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
5	Mudmainna dkk (2024)	Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt Pahala Bahari	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (53,70 %) motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan

		Nusantara		kinerja karyawan.
6	Jufrizen & Sitorus (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara. Hal Ini berarti, apabila disiplin kerja sudah baik maka kinerja pegawai dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan instansi.
7	Ruhayu (2023)	<i>The Effect Of Leadership Style, Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In Soppeng Regency.</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

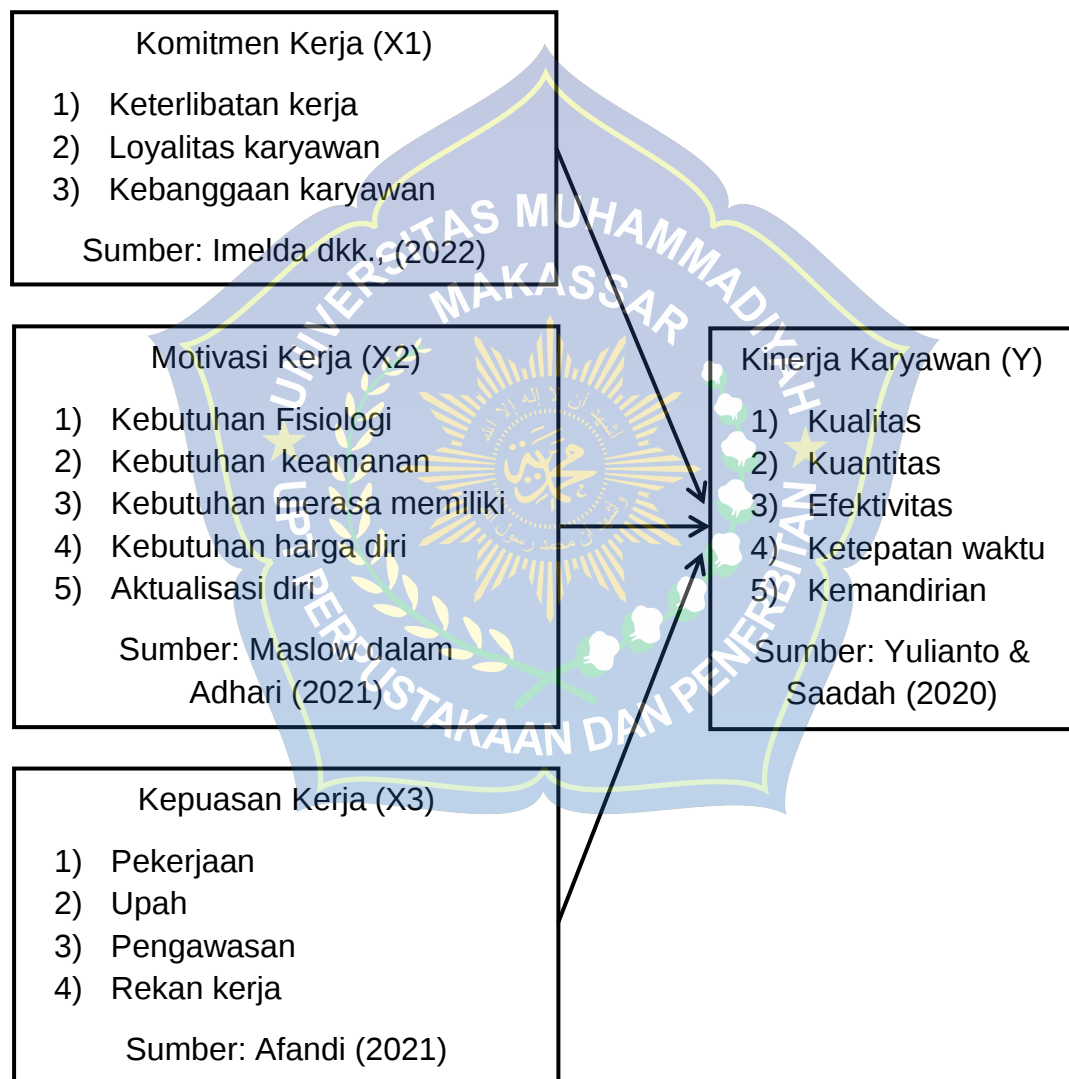
8	Idrus dkk (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan kondisi lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.
9	Fauzi dkk (2024)	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Selaras Indonesia	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Selaras Indonesia.
10	Delawati dkk (2024)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Dui Esa Unggul	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dui Esa Unggul.

11	Pranata & Widodo (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformatio-nal, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. Kepuasan karyawan berpengaruh positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara.
12	Saputra & Marlius (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Mora dkk (2020)	Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya.
14	Sari & Budiyanto (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Pragiwani dkk (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagaimana masalah yang penting. Berikut gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini:

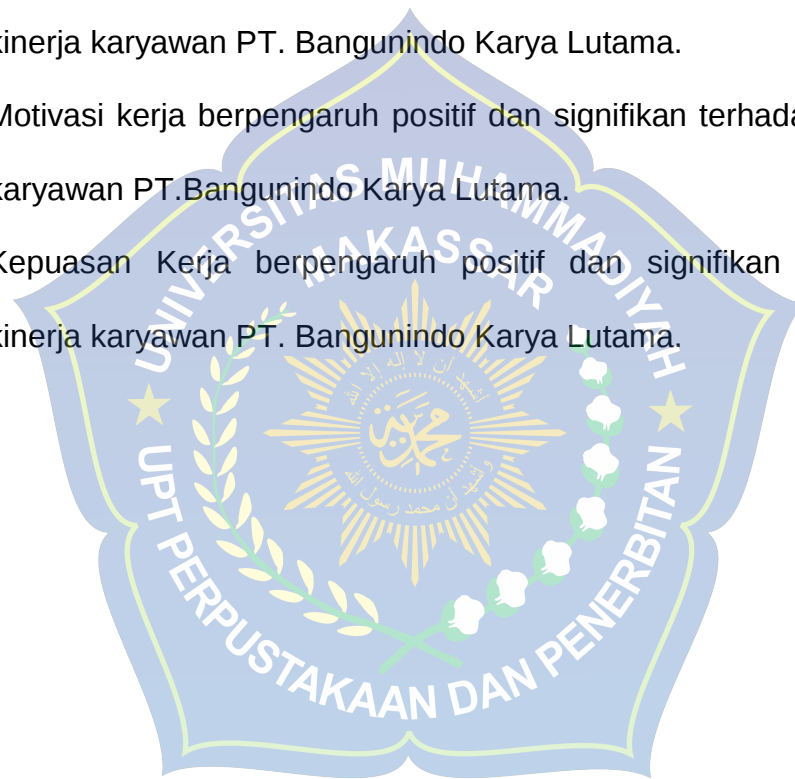


Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan dari hasil rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah digambarkan sebelumnya maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan objek dan metode analisis yang telah digunakan, maka penelitian ini termasuk menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang bermula dari suatu teori menuju bentuk perolehan suatu data yang bersifat lebih sistematis, spesifik, terstruktur dan terencana serta lebih berfokus pada penggunaan angka-angka yang lebih jelas. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dijadikan peneliti sebagai subjek ialah perusahaan PT. Bangunindo Karya Utama beralamatkan di Jl. Permandian Pasir Putih Oko-Ok, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara 93562. Waktu yang direncanakan penelitian adalah 2 bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi sumber pengambilan sampel penulis yaitu seluruh karyawan pada PT. Bangunindo Karya Utama, yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Misdar (2019), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penulis menggunakan rumus Slovin.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Ketidakpastian dalam kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir 5%

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

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 5\%^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0,0025\%)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0,37}$$

$$n = \frac{150}{1,37}$$

$$n = 109,5 = 110 \text{ Orang}$$

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai batasan ruang lingkup permasalahan serta konsep pengukuran variabel-variabel dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen kerja didefinisikan sebagai loyalitas atau kesetiaan seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya sesuai aturan yang berlaku demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian ini komitmen kerja diukur dengan tiga

indikator, yaitu: Keterlibatan kerja, Loyalitas karyawan, Kebanggaan karyawan (Imelda dkk., 2022).

2. Motivasi kerja merupakan pendorong atau penggerak yang menyebabkan seseorang bekerja dengan semangat dengan adanya gairah tertentu sehingga karyawan bekerja lebih giat, bisa bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi untuk mencapai suatu hasil yang maksimal. Berdasarkan penelitian ini motivasi kerja diukur dengan delapan indikator, yaitu: Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan merasa memiliki, Kebutuhan harga diri, Aktualisasi diri (Adhari, 2021).
3. Kepuasan kerja merupakan respon positif atau sikap positif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas guna memaksimalkan kepuasan yang diinginkan. Berdasarkan penelitian ini motivasi diukur dengan empat indikator, yaitu: Pekerjaan, Upah, Pengawasan, dan Rekan kerja (Afandi, 2021).
4. Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerja tersebut oleh suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan penelitian ini motivasi diukur dengan 5 indikator, yaitu: Kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian (Yulianto & Saadah, 2020).

E. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Penjelasan terkait data primer dan data sekunder menurut (Rahman dkk, 2022), sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber utama melalui survei, wawancara, sehingga merupakan sebagai jenis data terbaik dalam penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia, yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti lain dan tersedia untuk dapat digunakan dalam penelitian orang lain.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi atau data penelitian dan juga merupakan langkah yang begitu strategis dalam metode penelitian, dengan tujuan agar penelitian mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut menurut (Daruhadi & Sopiati, 2024). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung (*Observasi*), merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti.

2. Wawancara (Interview), merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
3. Penyebaran Angket (Kuesioner), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang diberikan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.
4. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambaran atau karya-karya monumental dari seseorang atau instansi.

Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini maka pengukuran yang digunakan adalah Analisis skala likert, dalam Widagdo (2020), yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu peristiwa atau fenomena sosial. Skala likert menggunakan beberapa pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 butir pertanyaan, yaitu:

Tabel 3. 1**Skala Likert**

No	Uraian	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

G. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan penelitian ini maka perlu diuji untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid yaitu jika tidak ada perbedaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sedangkan penelitian yang reliabel yaitu jika terdapat kesamaan data dalam perbedaan waktu (Sugiyono, 2020).

1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut (Sugiyono, 2020), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji signifikasi dilakukan dengan cara nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r

tabel. Penentuan layak atau tidaknya suatu item ditentukan dengan uji signifikansi koefisiensi korelasi pada taraf signifikansi 0,1 yang berarti dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi yang signifikansi dengan skor total.

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2020). Reliabilitas ini diuji dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Nilai *cronbach's Alpha* yang ditetapkan $> 0,70$ atau harus lebih besar dari 0,70 untuk seluruh konstruk, namun jika nilai. *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dapat diterima (Ghozali & Lantan, 2020).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara untuk mengukur apakah data yang terdistribusi kepada responden berlaku normal atau abnormal. Untuk uji normalitas digunakan tes P-plot alternatif dengan pengambilan keputusan jika titik atau data yang dekat dengan mengikuti garis diagonal, dapat dikatakan bahwa nilai residu biasanya didistribusikan (Rianto & Hatmawan, 2020).

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan dalam melakukan pengujian dalam model regresi ada atau terdapat ketidaksamaan variasi dari residual dari sebuah observasi yang lainnya (Gunawan, 2020).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi (Model Persamaan Regresi). Masalah multikolinearitas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari toleransi value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila toleransi value di atas 0.01 atau nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila toleransi value di bawah 0.01 atau nilai VIF diatas 10, maka terjadi multikolinieritas

H. Teknis Analisis Data

Beberapa teknik analisis data kuantitatif (Priadana & Sunarsi, 2021) yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar seperti data sensus penduduk.

2. Analisis Inferensial

Teknik analisis data kuantitatif inferensial menggunakan rumus statistik. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (generalisasi). Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk

mengetahui hubungan secara linear atau variabel independen dengan variabel dependen (Rianto & Hatmawan, 2020). Melalui teknik analisis tersebut dapat dibuat pemodelan regresi untuk peramalan perubahan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , uji arah dan signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , serta pengaruh simultan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Adapun penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan digunakan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Lingkungan Pt. Bangunindo Karya Utama. Regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta

X_1 = Komitmen Kerja b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_2 = Motivasi Kerja e = Standar Error

X_3 = Kepuasan Kerja

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Uji Model)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah model yang dibangun menggambarkan fakta di tempat penelitian. Uji F ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima atau model layak digunakan, begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dengan cara menguji nilai F. Dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan jika nilai F positif maka hipotesis dapat diterima.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu minat kerja, efikasi diri dan prestasi belajar berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja secara parsial (Rafidah, 2020). Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu:

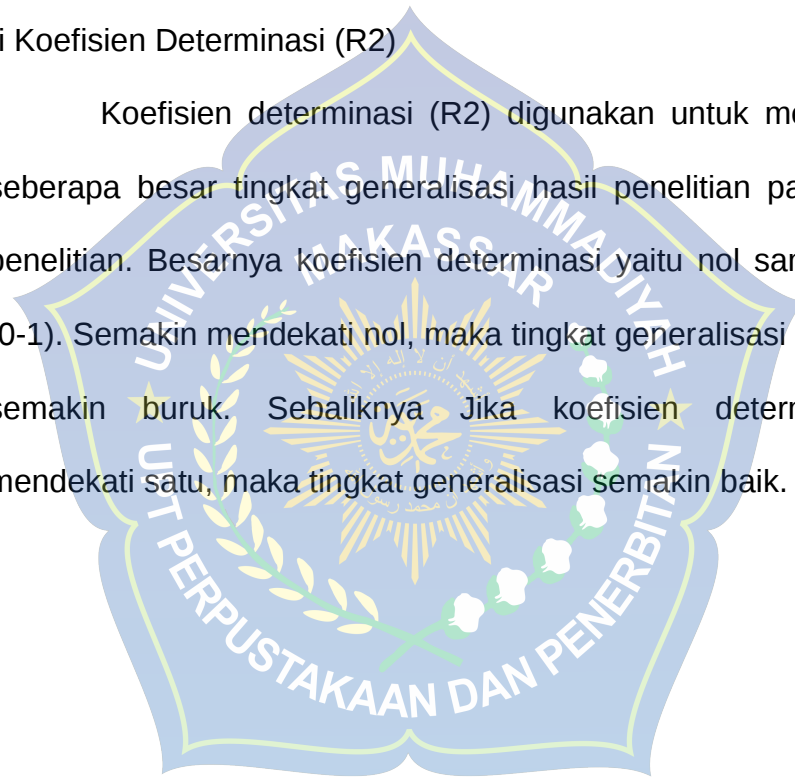
- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai signifikansi, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat generalisasi hasil penelitian pada objek penelitian. Besarnya koefisien determinasi yaitu nol sampai satu (0-1). Semakin mendekati nol, maka tingkat generalisasi penelitian semakin buruk. Sebaliknya, Jika koefisien determinasinya mendekati satu, maka tingkat generalisasi semakin baik.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum PT. Bangunindo Karya Utama

1. Sejarah Singkat Instansi

PT. Bangunindo Karya Utama sebagai perusahaan yang berskala nasional berdiri sebagai wujud dari keikutsertaan pihak swasta dalam memberikan kontribusi yang aktif melalui keikutsertaan dalam pembangunan yang berkelanjutan di Indonesia. PT. Bangunindo Karya Utama berpola pada sistem kerjasama dan saling menguntungkan, serta sebagai perusahaan swasta yang telah bermitra dengan perusahaan-perusahaan besar berskala nasional dan internasional. Kerjasama yang panjang tersebut karena adanya kepercayaan dari mitra-mitra kerja, dan hal itu menjadi tekad komitmen bekerja secara profesional dengan memikirkan hasil yang optimal sebagai wujud dari pelayanan yang maksimal serta senantiasa mengutamakan menjaga kualitas dan kuantitas produksi. PT. Bangunindo Karya

Lutama yang didirikan berdasarkan Akta Notaris Perseroan No. 31 Tanggal 17 Oktober 2014 dibuat oleh Sri Hartini Widjaya, SH. PT. Bangunindo Karya Lutama didirikan sejak tahun 2002 yang bergerak di bidang penambangan dan ditunjang Asset berupa Alat Berat, Dump Truck yang berlokasi di desa OKO-OKO Kec Pomala, Kab. Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Pabrik tersebut telah resmi beroperasi sejak tanggal 25 Agustus 2003 yang diresmikan langsung Oleh Bapak Menteri PPKTI Manuel Kaisepo. Saat ini PT. Bangunindo Karya Lutama telah bermitra dengan beberapa perusahaan besar di Indonesia termasuk mitra kerjasama dengan PT. Vale Indonesia sejak tahun 2003 sampai sekarang.

2. Visi dan Misi

a. Visi

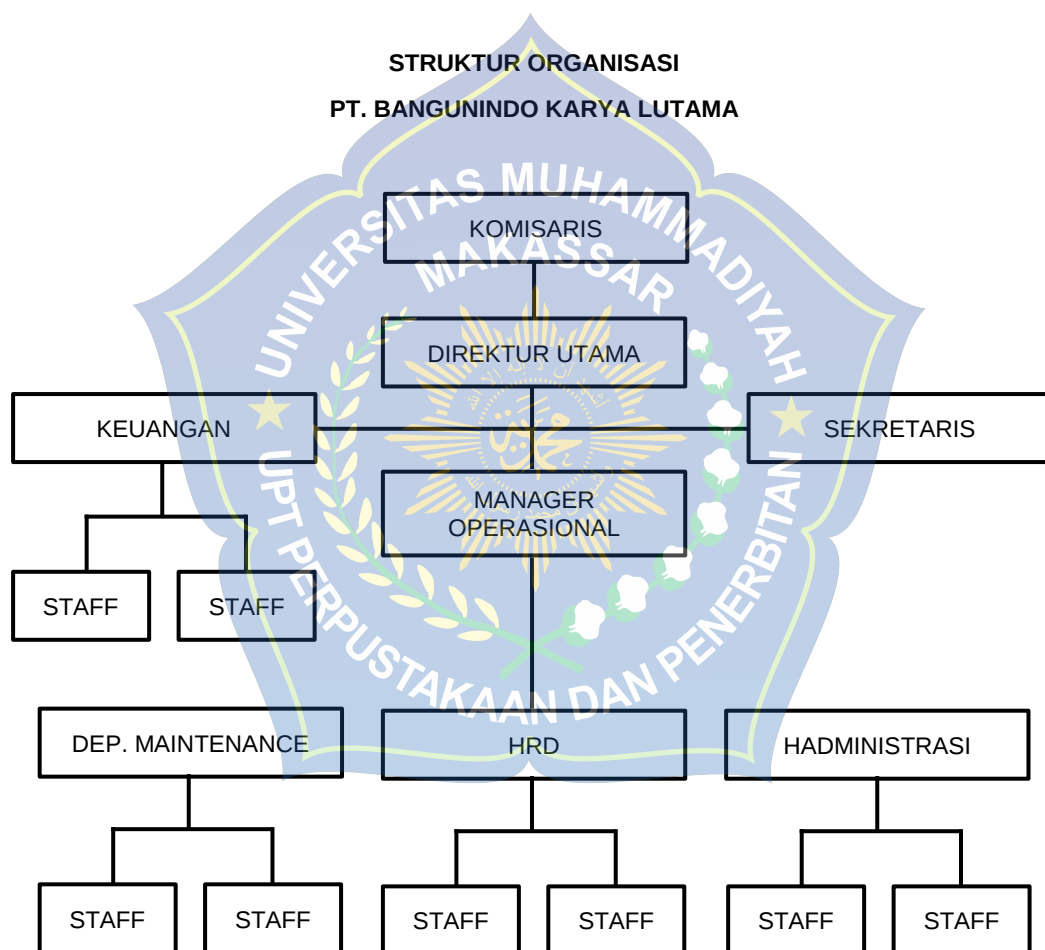
Menjadi perusahaan pertambangan dan jasa penyewaan alat berat yang profesional, berkomitmen, dan berkesinambungan dalam jangka panjang sekaligus meminimalkan dampak lingkungan.

b. Misi

- 1) Mengembangkan bisnis/usaha di beberapa sektor.
- 2) Menjadikan bisnis/usaha lebih besar dan mampu bersaing di era globalisasi.

- 3) Menyediakan sumber daya manusia dalam hal sarana dan prasarana yang sejalan dengan pengembangan teknologi.
- 4) Menjadikan perusahaan yang selalu peduli pada keseimbangan alam dan bermanfaat pada pengembangan sumber daya manusia.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Bangunindo Karya Utama

a. Staf Keuangan

- 1) Memastikan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan lengkap dan benar.
- 2) Input data yang berhubungan dengan jurnal akuntansi pada sistem keuangan (Pembukuan).
- 3) Membuat posting jurnal kemudian memasukkannya dalam buku besar.
- 4) Membuat atau menyusun laporan keuangan.

b. *Manager Operasional*

- 1) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas *General Affair*.
- 2) Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas lapangan maupun administrasi di *General Affair*.
- 3) Memastikan dokumen-dokumen pendukung Aset, Mobilisasi tersimpan rapi dan tidak hilang.

c. Staff Administrasi

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh aspek legalitas dan aset perusahaan serta akan dimintai untuk memberikan saran atau pertimbangan dari sisi legalitas terhadap semua perjanjian.
- 2) Mewakili pihak perusahaan untuk melakukan hubungan hukum dengan pihak ketiga, antara lain membantu penyelesaian sengketa atau perselisihan hukum klaim,

termasuk permasalahan hukum lain yang diperlukan oleh perusahaan.

- 3) Memastikan bahwa semua aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undang yang berlaku, serta secara berkelanjutan melakukan pembaharuan dalam proses implementasinya di perusahaan.

d. Staf HRD

- 1) Melakukan proses rekrutmen dan seleksi.
- 2) Melakukan training dan development pada karyawan.
- 3) Merancang program kompensasi dan tata cara pendistribusianya. (mulai dari upah, program asuransi wajib dari negara).
- 4) Melakukan input data, rekap data dan dokumentasi.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan karyawan PT. Bangunindo Karya Utama di Kabupaten Kolaka yang diperoleh melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) usia. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia dan Jabatan

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	71	64.5
	Perempuan	39	35.5
2	Tingkat Pendidikan		
	SMA	18	16.4
	D4	2	1.8
	S1	88	80.0
	S2	2	1.8
3	Usia		
	21 -30 Tahun	17	15.5
	31 - 40 Tahun	38	34.5
	41 - 50 Tahun	36	32.7
	51 - 60 Tahun	19	17.3

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh gambaran tentang responden terbanyak 31 sampai 40 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Proporsi yang laki-laki yang mencapai 64,5 persen dapat mencerminkan dominasi laki-laki dalam lingkungan kerja PT. Bangunindo Karya Utama. Penting untuk mempertimbangkan peran gender dalam konteks komitmen kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, serta bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi variable-variabel tersebut. Tingkat

Pendidikan yang dominan pada tingkat S1 sebanyak 80,0 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Pendidikan yang tinggi. Ini bisa diartikan karyawan PT. Bangunindo Karya Utama. Cenderung memiliki pemahaman yang tinggi yang dapat mendukung hasil kinerja karyawan yang maksimal.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja (X1)

Variabel komitmen diukur dengan tiga indikator yakni keterlibatan kerja, loyalitas karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi, ketiga indikator semua dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang komitmen dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Komitmen Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0	0	0	12	10.9	77	70	21	19.1	4.08
X1.1.2	0	0	0	0	4	3.6	78	70.9	28	25.5	4.22
X1.1											4.15
X1.2.1	0	0	0	0	23	20.9	2	1.8	85	77.3	4.56
X1.2.2	0	0	0	0	13	11.8	65	59.1	32	29.1	4.17
X1.2											4.37
X1.3.1	0	0	0	0	4	3.6	76	69.1	30	27.3	4.24
X1.3.2	0	0	0	0	54	49.1	9	8.2	47	42.7	4.94
X1.3											4.59
Mean Variabel Komitmen											4.39

Sumber: Data primer diolah (2025). *Lampiran 4*

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,39. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap memahami komitmen yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki komitmen kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai

rerata tertinggi dari variabel komitmen kerja adalah indikator kebanggaan karyawan terhadap organisasi (X1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,59, Selanjutnya indikator loyalitas karyawan (X1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,37, kemudian indikator keterlibatan kerja (X1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,15.

Nilai *mean* 4,39 mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap efektivitas komitmen kerja PT. Bangunindo Karya Utama memberikan gambaran bahwa komitmen kerja yang tinggi dapat menggambarkan bahwa responden terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta karyawan memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian yang baik terhadap komitmen kerja dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat komitmen yang tinggi juga dapat mencerminkan bahwa responden memiliki pemahaman yang jelas tentang peran dan kontribusi dalam mencapai kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan merasa

memiliki, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri, kelima indikator semua dikembangkan menjadi dua item pernyataan persepsi responden tentang motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0	0	0	2	1.8	73	66.4	35	31.8	4.30
X2.1.2	0	0	0	0	2	1.8	68	61.8	40	36.4	4.35
X2.1											4.32
X2.2.1	0	0	0	0	30	27.3	35	31.8	45	40.9	4.14
X2.2.2	0	0	0	0	1	0.9	72	65.5	37	33.60	4.33
X2.2											4.23
X2.3.1	0	0	0	0	5	4.5	69	62.7	36	32.7	4.28
X2.3.2	0	0	0	0	25	22.7	35	31.8	50	45.5	4.23
X2.3											4.25
X2.4.1	0	0	0	0	2	1.8	64	58.2	44	40	4.38
X2.4.2	0	0	0	0	5	4.5	77	70	28	25	4.21
X2.4											4.30
X2.5.1	0	0	0	0	23	20.9	33	30	54	49.1	4.28
X2.5.2	0	0	0	0	24	21.8	47	42.7	39	35.5	4.14
X2.5											4.21
Mean Variabel Motivasi											4.26

Sumber: Data primer diolah (2025). *Lampiran 4*

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,26. Hal ini berarti para responden memahami motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki motivasi yang baik. Indikator

yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi adalah kebutuhan fisiologi (X2.1), dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4.32, selanjutnya indikator kebutuhan harga diri (X2.4), dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,30. Selanjutnya indikator kebutuhan merasa memiliki (X2.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,25. Kemudian indikator kebutuhan keamanan (X2.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,23. Kemudian indikator aktualisasi diri (X2.5) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,21.

Nilai *mean* 4,26 mencerminkan persepsi positif karyawan merasa termotivasi oleh faktor atau kondisi tertentu pada PT. Bangunindo Karya Utama. Berdasarkan nilai *mean* yang diperoleh mencapai angka 4,26 mencerminkan mayoritas karyawan atau responden memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri. Tingkat motivasi yang tinggi dapat menggambarkan bahwa responden terhubung dengan tujuan serta visi misi perusahaan. Karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan tiga indikator yakni pekerjaan, upah, pengawasan dan rekan kerja, keempat indikator semua dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0	0	0	7	6.4	89	80.9	14	12.7	4.06
X3.1.2	0	0	0	0	21	19.1	61	55.5	28	25.5	4.06
X3.1											4.06
X3.2.1	0	0	0	0	22	20	33	30	55	50	4.30
X3.2.2	0	0	0	0	4	3.6	69	62.7	37	33.6	4.30
X3.2											4.30
X3.3.1	0	0	0	0	4	3.6	76	69.1	30	27.3	4.24
X3.3.2	0	0	0	0	20	18.2	35	31.8	55	50	4.32
X3.3											4.29
X3.4.1	0	0	0	0	1	0.9	85	77.3	24	21.8	4.21
X3.4.2	0	0	0	0	1	0.9	77	70	32	29.1	4.28
X3.4											4.24
Mean Variabel Kepuasan kerja											4.23

Sumber: Data primer diolah (2025). *Lampiran 4*

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepuasan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,23. Hal ini berarti bahwa para responden memahami kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta

sudah memiliki kepuasan kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah indikator upah (X3.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,30, selanjutnya, indikator pengawasan (X3.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,29, kemudian indikator rekan kerja (X3.4) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,24 dan yang terendah adalah indikator pekerjaan (X3.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,06.

Nilai *mean* 4,23 mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap efektivitas kepuasan kerja PT. Bangunindo Karya Utama, bahwa mayoritas responden merasa bahwa kepuasan kerja dapat dianggap baik dan memenuhi ekspektasi. Sehingga tingginya nilai *mean* menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur dengan tiga indikator yakni kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian, kelima indikator semua dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	3	2.7	81	73.6	26	23.6	4.21
Y1.2	0	0	0	0	1	0.9	93	84.5	16	14.5	4.14
Y1.1											4.18
Y2.1	0	0	0	0	13	11.8	66	60	31	28.2	4.16
Y2.2	0	0	0	0	1	0.9	73	66.4	36	32.7	4.32
Y1.2											4.24
Y3.1	0	0	0	0	3	2.7	75	68.2	32	29.1	4.26
Y3.2	0	0	0	0	13	11.8	65	59.1	32	29.1	4.17
Y1.3											4.22
Y4.1	0	0	0	0	2	1.8	79	71.8	29	26.4	4.25
Y4.2	0	0	0	0	3	2.7	78	70.9	29	26.4	4.24
Y1.4											4.25
Y5.1	0	0	0	0	15	13.6	72	65.5	23	20.9	4.07
Y5.2	0	0	0	0	23	20.9	43	39.1	44	40	4.19
Y1.5											4.13
Mean Variabel Kinerja karyawan											4.20

Sumber: Data primer diolah (2025). Lampiran 4

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja karyawan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,20. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu (Y1.4) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,25. Selanjutnya indikator

kuantitas (Y1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,24. Selanjutnya indikator efektivitas (Y1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,22. Kemudian indikator kualitas (Y1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,18. Kemudian yang terendah adalah indikator kemandirian (Y1.5) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,13.

Nilai *mean* 4,20 menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan sebuah persepsi positif terhadap kinerja karyawan PT. Bangunindo Karya Utama. Nilai ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden merasa efektif dalam pekerjaan mereka, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan mencapai target yang diharapkan. Ini bisa mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung, manajemen yang baik, dan sumber daya yang memadai yang semua berkontribusi pada kinerja karyawan.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan

untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Komitmen	X1.1	0.883	0.000	Valid	0.937	Reliabel
	X1.2	0.882	0.000	Valid		
	X1.3	0.750	0.000	Valid		
Motivasi	X2.1	0.943	0.000	Valid	0.966	Reliabel
	X2.2	0.969	0.000	Valid		
	X2.3	0.863	0.000	Valid		
	X2.4	0.952	0.000	Valid		
	X2.5	0.961	0.000	Valid		
Kepuasan kerja	X3.1	0.874	0.000	Valid	0.877	Reliabel
	X3.2	0.913	0.000	Valid		
	X3.3	0.777	0.000	Valid		
	X3.4	0.857	0.000	Valid		
Kinerja karyawan	Y1.1	0.544	0.000	Valid	0.888	Reliabel
	Y1.2	0.561	0.000	Valid		
	Y1.3	0.562	0.000	Valid		
	Y1.4	0.530	0.000	Valid		
	Y1.5	0.538	0.000	Valid		

Sumber : lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat handal dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS V.24 for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *sig.*, jika nilai *sig.* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.8. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	B	Beta	t-hitung	Sig	Keterangan
H1	Komitmen	Kinerja karyawan	0.030	0.018	0.515	0.608	Tidak Signifikan
H2	Motivasi	Kinerja karyawan	0.735	0.827	17.227	0.000	Signifikan
H3	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	0.268	0.146	3.036	0.003	Signifikan
R		= 0.932					
R Square		= 0.868					
F		= 233.019					
Sif F		= < 0.001					

Sumber: Lampiran 5

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Komitmen mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *sig.* = 0.608 > 0.05 dengan nilai *t*_{hitung} 0.515 < *t*_{tabel} 1.982 dan koefisien sebesar

- 0,030, koefisien ini menunjukkan bahwa komitmen kerja yang dirasakan tidak mendorong meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bangunindo Karya Utama.
- b. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $sig. = 0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} 17.227 < t_{tabel} 1.982$ dan koefisien sebesar 0,735, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pada kantor PT. Bangunindo Karya Utama. akan semakin meningkat.
- c. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $sig. = 0.003 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} 3.036 < t_{tabel} 1.982$ dan koefisien sebesar 0,268, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
- d. Uji F Signifikan dengan $Sig. < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor PT. Bangunindo Karya Utama.
- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,868, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 86,8% dan sisanya sebesar 13,2% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang

peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut:

a. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999 : 157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Komitmen	0.963	1.038	Non Multikolinieritas
Motivasi	0.536	1.866	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0.522	1.917	Non Multikolinieritas

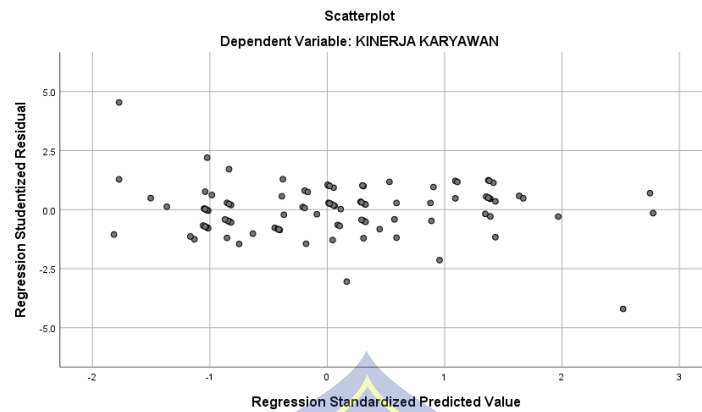
Sumber : Data primer diolah (2025) *Lampiran 5*

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variabel yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 4. 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

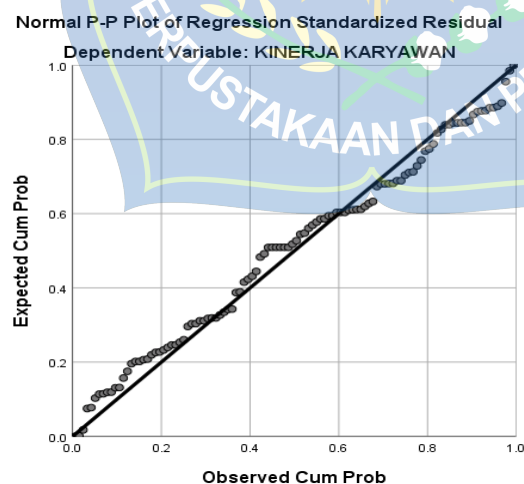
- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya

(Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar di bawah berikut:

Gambar 4. 2. Uji Normal Probability Plot



Sumber: Lampiran 5

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

B. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan komitmen kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pada PT. Bangunindo Karya Utama tetap memiliki pengaruh, namun tingkat pengaruhnya kecil dalam mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mora dkk (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian Fauzi dkk (2024) yang menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Selaras Indonesia.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kebanggaan karyawan terhadap organisasi merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan loyalitas karyawan dan keterlibatan kerja dari variabel komitmen kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cenderung memiliki tekad yang kuat untuk tetap berkomitmen pada tujuan dan tindakan yang ambil.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lokasi penelitian melalui wawancara dengan salah satu informan yang merupakan staf di perusahaan tersebut, terungkap bahwa mereka mengalami kendala dalam hal komitmen kerja yang tidak didukung secara maksimal oleh perusahaan. Dukungan perusahaan yang seharusnya memperkuat komitmen kerja ternyata belum diimbangi dengan faktor pendukung lainnya, seperti minimnya keterlibatan kerja karyawan. Karyawan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau proses kerja, sehingga dapat mengurangi rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, kurangnya pelatihan yang memadai serta keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten. Hal ini pada akhirnya berdampak pada tidak optimalnya pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel

tersebut menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan pada kantor PT. Bangunindo Karya Utama akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Mudmainna dkk (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi, dibandingkan dengan indikator kebutuhan harga diri, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan keamanan dan aktualisasi diri, hal ini membuktikan bahwa hasil ini menekankan pada pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian apresiasi terhadap karyawan akan membuat karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang ditargetkan perusahaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan baik sehingga dalam pencapaian tujuan dan target perusahaan tidak lepas dari peran yang besar dari kinerja dan performa setiap karyawan. Pimpinan berusaha semaksimal mungkin memberikan motivasi kepada

karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan optimal agar tercapai target yang ditetapkan perusahaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari tabel tersebut menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan pada kantor PT. Bangunindo Karya Utama akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Saputra & Marlius (2023) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa upah merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepuasan kerja, dibandingkan dengan indikator pengawasan rekan kerja dan pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan yang dicapai maka kinerja karyawan akan meningkat.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa adanya kepuasan kerja yang baik terhadap karyawan tingkat kepuasan yang telah memenuhi kriteria tinggi, seperti pemberian bonus sesuai dengan usaha dan prestasi kerja karyawan, memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan kemampuan

pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan serta bawahan tidak mengalami pertentangan dalam melaksanakan tugas karena tidak adanya perlakuan membeda-bedakan dari pimpinan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat dan tujuan dapat tercapai dengan optimal.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Komitmen kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa komitmen kerja seorang karyawan tetap memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, hanya saja tingkat pengaruh yang diberikan kecil untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mengindikasikan karyawan yang merasa termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik cenderung bekerja lebih keras, lebih berkomitmen, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

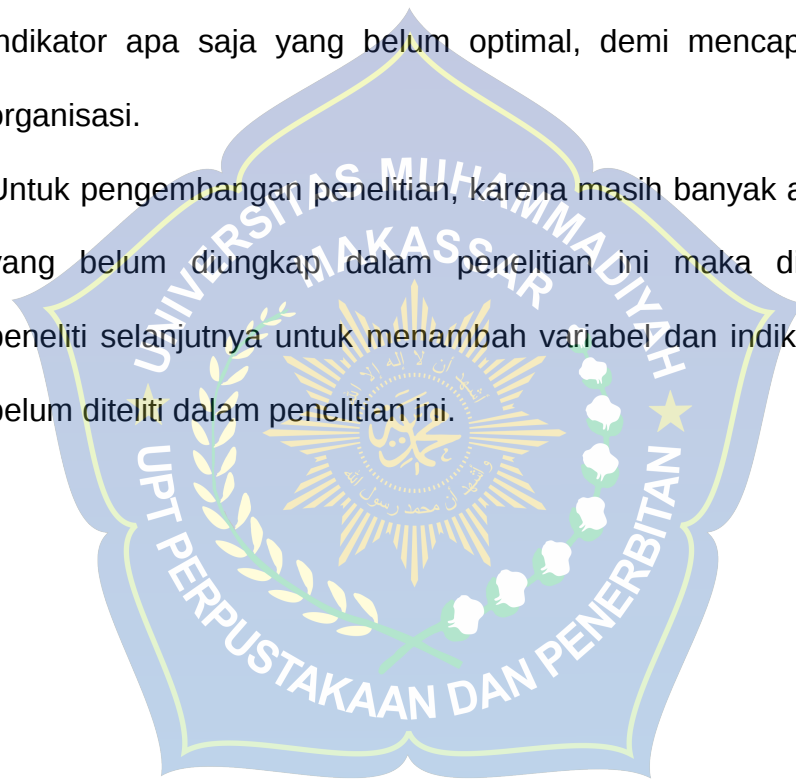
B. SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bangunindo Karya Utama, maka berikut ini dibuat beberapa saran:

1. Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bagunindo Karya Utama melalui penguatan komitmen kerja, disarankan agar manajemen perusahaan secara aktif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, khususnya yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, yang pada akhirnya dapat mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.
2. Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan mengingat perannya yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan diantaranya, memandu karyawan untuk selalu berkomunikasi dengan baik dan efektif dalam lingkungan interpersonal baik dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan, memberikan beban kerja dan menempatkan karyawan

yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, menerapkan sistem penilaian kinerja yang lebih terorganisir dan transparan, serta kebijakan-kebijakan lain yang dinilai dapat meningkatkan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja karyawan.

3. Diharapkan agar instansi memperhatikan indikator apa saja yang mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memperhatikan indikator apa saja yang belum optimal, demi mencapai tujuan organisasi.
1. Untuk pengembangan penelitian, karena masih banyak aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini maka disarankan peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dan indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Manajemen dan Motivasi*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) (2)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afuan, M. A. M., Yogyakarta Sari, D. P., & Diana, A. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 9041-9049.
- Aji, A. W., Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 334-338.
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(10), 22-37.
- Amos, A., Moein, A., & Zami, A. (2023). The Effect of Employee Discipline and Commitment on Employee Performance Using the Greatday Application at PT. Jasa Raharja (Persero). *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(3), 539-552.
- Ancil, A. S., & Okto, B. F. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(2), 148-153.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90-94.

- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 85-92.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah (J-CEKI)*, 3(5), 5424-5443.
- Delawati, D., Irawati., Alawi, M. N., & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Dui Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2), 2038-2050.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University press.
- Fauzi, H., Kurnadi, E., & Nuraeni, N. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persada Selaras Indonesia. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 220-232.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gopinath, R. (2020). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment among the Academic Leaders of Tamil Nadu Universities. *GEDRAG & Organisatie Review*, 33(2), 2337-2349.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., Ekonomi, F., & Pgri, U. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat , maka Dinas Kes. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146-155.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jayapangus Press*, 7(2), 76-82).
- Ilmi, I., & Nukhatillah, I. A. (2023). Manajemen Pengembangan Diri Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Stitnu Al-Farabi Pangandara. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(2), 66-77.
- Imelda, S., Yusuf, M., Basri, A., Andriyansyah, F., & Et, A. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal ESCAF*, 47-60.
- Indah, D. Y., & Puspasari, R. D. (2021). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 491-498.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841-856.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: (UNHI) Universitas Hindu Indonesia Press.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada UMKM (Studi Pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251-256.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492.
- Mudmainna., Uran, B. E. K. R., & Masi, R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.

- Pahala Bahari Nusantara. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4955-4962.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, D. L., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan edisi Pertama*. Yogyakarta: UNY Press.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70-85.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117-129.
- Pramanita, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36-47.
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944-1950.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Cetakan Pertama*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Priatna, D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnamasari, R. E. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

- PT. Asuransi Takafil Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rafidah. (2020). *Pengaruh Moda Usaha, Lama Usaha, dan Kewirausahaan Islami Terhadap Pendapatan dan Kesejahteraan Keluarga Wanita Pengrajin Batik Danau Teluk Kota Jambi (1)*. Malang: Ahlimedia Book.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Tenis.
- Rahman, A., dkk. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rahmawati, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 95-100.
- Rianto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ruhayu, Y. (2023). The Effect Of Leadership Style, Organizational Commitment And Work Motivation On Employee Performance In Soppeng Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1559-1567.
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41-53.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 135-148.
- Sari, A. P. I., & Budiyanto (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(7), 1-13.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(3), 372-389.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(1), 42-56.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Lembaga, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Lembaga Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan*, 3(2), 322-330.
- Tsauri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press.
- Utari, N. L. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-9.
- Wicaksono, R. M., Ali, H., & Syarief, F. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 3(2), 1189-1205.
- Widagdo, B. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perilaku Peserta Didik Pada Proses Pembelajaran Daring Menggunakan Metode Pengukuran Skala Likert (Studi Kasus di Kabupaten Tangerang Selatan). *In Jurnal Teknologi Informasi (ESIT)*, 63(2), 63-70.
- Wirya, K.S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Yulianto, B & Saadah, N. (2020). *Perilaku penggunaan APD Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja yang terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER

PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGUNINDO KARYA LUTAMA

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan PT. Bangunindo Karya Utama
Jl. Permandian Pasir Putih No.10
Desa Oke Oke,
Kecamatan Pomalaa,
Kabupaten Kolaka.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Dewi Iriani, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangunindo Karya Utama". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Dewi Iriani
NIM. 105021102922

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PERMERITAN
 : ☐ Laki-Laki
 : ☐ Perempuan
 : Tahun
 : ☐ SMA/SMK ☐ S2
 : ☐ D3 ☐ S3
 : ☐ S1

- ## II. Identitas Responden

Nama :

Tanggal/Bln/TH :

Jabatan :

Golongan :

Jenis kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S2
☐ D3 ☐ S3
☐ S1

Lama Bekerja :

KOMITMEN KERJA (X1)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Keterlibatan Kerja						
1.	Karyawan berusaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepercayaan kepadanya.					
2.	Karyawan merasa bahwa pekerjaan ini memberikan tanggung jawab sekaligus tantangan yang membuat mereka semakin termotivasi untuk berkembang.					
Loyalitas Karyawan						
3.	Karyawan berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan ini meskipun ada tawaran lain.					
4.	Karyawan merasa perusahaan ini adalah tempat yang tepat untuk mengembangkan karir.					
Kebanggaan Karyawan Terhadap Organisasi						
5.	Karyawan sering merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain.					
6.	Karyawan merasa senang melibatkan diri dalam kegiatan yang mendukung reputasi positif perusahaan.					

MOTIVASI KERJA (X2)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
1.	Karyawan merasa waktu kerja yang diberikan perusahaan cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat.					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup karyawan.					
Kebutuhan Keamanan						
3.	Perusahaan ini memberikan jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan atau dana pensiun, yang membuat para karyawan merasa tenang.					

4.	Lingkungan kerja karyawan aman dari ancaman fisik maupun psikologis.					
Kebutuhan Merasa Memiliki						
5.	Karyawan merasa diterima dengan baik sebagai bagian dari tim kerja di perusahaan ini.					
6.	Karyawan merasa dihargai dan di dukung oleh atasannya dalam pekerjaan sehari-hari.					
Kebutuhan Harga Diri						
7.	Perusahaan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan dalam pekerjaan.					
8.	Karyawan merasa dihormati dan diakui atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.					
Aktualisasi Diri						
9.	Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru dalam pekerjaan ini.					
10.	Karyawan merasa pekerjaan ini memberikan makna dan kepuasan pribadi yang mendalam.					

KEPUASAN KERJA (X3)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1.	Karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang mempunyai tantangan yang diberikan perusahaan.					
2.	Karyawan dapat mengelola tugas-tugas dan pekerjaan dengan baik sesuai yang diberikan perusahaan					
Upah						
3.	Karyawan merasa puas dan senang dengan gaji yang diterima saat ini.					
4.	Karyawan merasa insentif atau bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan.					
Pengawasan						
5.	Karyawan merasa atasan memberikan arahan sekaligus pengawasan yang jelas mengenai pekerjaan mereka					
6.	Karyawan merasa didukung dan difasilitasi oleh atasan dalam pengembangan karir mereka.					

Rekan Kerja					
7.	Karyawan merasa nyaman dan gembira saat bekerja dengan rekan kerja karyawan.				
8.	Karyawan merasa terjalin hubungan kerja dan komunikasi yang baik di antara mereka.				

KINERJA KARYAWAN (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Karyawan dapat memastikan pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Karyawan merasa mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian dan akurasi yang tinggi.					
Kuantitas						
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Karyawan dapat menilai dan mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu hari kerja.					
Efektivitas						
5.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan hasil yang optimal.					
6.	Karyawan merasa mampu menggunakan skill secara optimal untuk mencapai hasil terbaik.					
Ketepatan Waktu						
7.	Karyawan dapat mengelola waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.					
8.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang diberikan.					
Kemandirian						
9.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mandiri sesuai tugas yang diberikan.					
10.	Karyawan merasa percaya diri untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain.					

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : DR. MURYANI ARFAL, SE. M.M, AK, CA. Ph.D.
2. NIDN : 0016116503
3. Asal Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANGUNINDO KARYA LUTAMA.

dari mahasiswa:

Nama : DEWI IRANI
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
NIM : 109021101922

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Revisi pada Pengantar dan Perubahan reduksi
- 2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 5/2/2025

Validator,

DR. MURYANI ARFAL, SE. M.M, AK, CA. Ph.D.

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si.
2. NIDN : 0028087807
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bangunindo Karya Utama.

dari mahasiswa:

Nama : Dewi Irdani
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 1050110912

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Artinya karimudin cek kecatokannya tsalah
2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 05/02/2025

Validator,

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si

*) coret yang tidak perlu



Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas instrumen

Correlations

		Komitmen kerja
X1.1	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X1.2	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X1.3	Pearson Correlation	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	3

Correlations

Correlations

Motivasi kerja		
X2.1	Pearson Correlation	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X2.2	Pearson Correlation	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X2.3	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X2.4	Pearson Correlation	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X2.5	Pearson Correlation	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	5

Correlations

Correlations

Kepuasan kerja		
X3.1	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X3.2	Pearson Correlation	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X3.3	Pearson Correlation	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
X3.4	Pearson Correlation	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	4

Correlations

Correlations

		Kinerja karyawan
Y.1	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y.2	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y.3	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y.4	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110
Y.5	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	110

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

Lampiran 4. Distribusi Frekwensi

Frequency Table

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	3	2.7	2.7	2.7
	23	1	.9	.9	3.6
	25	4	3.6	3.6	7.3
	26	1	.9	.9	8.2
	28	3	2.7	2.7	10.9
	29	2	1.8	1.8	12.7
	30	3	2.7	2.7	15.5
	31	2	1.8	1.8	17.3
	32	3	2.7	2.7	20.0
	33	4	3.6	3.6	23.6
	34	3	2.7	2.7	26.4
	35	8	7.3	7.3	33.6
	36	2	1.8	1.8	35.5
	37	5	4.5	4.5	40.0
	38	2	1.8	1.8	41.8
	39	5	4.5	4.5	46.4
	40	4	3.6	3.6	50.0
	41	7	6.4	6.4	56.4
	42	5	4.5	4.5	60.9
	43	4	3.6	3.6	64.5
	44	3	2.7	2.7	67.3
	45	3	2.7	2.7	70.0
	47	4	3.6	3.6	73.6
	49	6	5.5	5.5	79.1
	50	4	3.6	3.6	82.7
	51	8	7.3	7.3	90.0
	52	7	6.4	6.4	96.4
	54	2	1.8	1.8	98.2
	55	2	1.8	1.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	71	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	39	35.5	35.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	18	16.4	16.4	16.4
	D4	2	1.8	1.8	18.2
	S1	88	80.0	80.0	98.2
	S2	2	1.8	1.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	110	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.08	4.22	4.56	4.17	4.24	3.94

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	10.9	10.9	10.9
	4	77	70.0	70.0	80.9
	5	21	19.1	19.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	78	70.9	70.9	74.5
	5	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	20.9	20.9	20.9
	4	2	1.8	1.8	22.7
	5	85	77.3	77.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11.8	11.8	11.8
	4	65	59.1	59.1	70.9
	5	32	29.1	29.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	76	69.1	69.1	72.7
	5	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	54	49.1	49.1	49.1
	4	9	8.2	8.2	57.3
	5	47	42.7	42.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.30	4.35	4.14	4.33	4.28

Statistics

		X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.38	4.21	4.28	4.14

Frequency Table

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	73	66.4	66.4	68.2
	5	35	31.8	31.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	68	61.8	61.8	63.6
	5	40	36.4	36.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	27.3	27.3	27.3
	4	35	31.8	31.8	59.1
	5	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	72	65.5	65.5	66.4
	5	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	69	62.7	62.7	67.3
	5	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	22.7	22.7	22.7
	4	35	31.8	31.8	54.5
	5	50	45.5	45.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	64	58.2	58.2	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.5	4.5	4.5
	4	77	70.0	70.0	74.5
	5	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	20.9	20.9	20.9
	4	33	30.0	30.0	50.9
	5	54	49.1	49.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X2.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	21.8	21.8	21.8
	4	47	42.7	42.7	64.5
	5	39	35.5	35.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.06	4.06	4.30	4.30

Statistics

		X3.3.1	X3.3.2	X3.4.1	X3.4.2
N	Valid	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.24	4.32	4.21	4.28

Frequency Table

X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	6.4	6.4	6.4
	4	89	80.9	80.9	87.3
	5	14	12.7	12.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	19.1	19.1	19.1
	4	61	55.5	55.5	74.5
	5	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	20.0	20.0	20.0
	4	33	30.0	30.0	50.0
	5	55	50.0	50.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	69	62.7	62.7	66.4
	5	37	33.6	33.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	3.6	3.6	3.6
	4	76	69.1	69.1	72.7
	5	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	18.2	18.2	18.2
	4	35	31.8	31.8	50.0
	5	55	50.0	50.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	85	77.3	77.3	78.2
	5	24	21.8	21.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

X3.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	77	70.0	70.0	70.9
	5	32	29.1	29.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.21	4.14	4.16	4.32	4.26

Statistics

		Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.25	4.24	4.07	4.19

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	81	73.6	73.6	76.4
	5	26	23.6	23.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	93	84.5	84.5	85.5
	5	16	14.5	14.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11.8	11.8	11.8
	4	66	60.0	60.0	71.8
	5	31	28.2	28.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.9	.9	.9
	4	73	66.4	66.4	67.3
	5	36	32.7	32.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	75	68.2	68.2	70.9
	5	32	29.1	29.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	11.8	11.8	11.8
	4	65	59.1	59.1	70.9
	5	32	29.1	29.1	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.8	1.8	1.8
	4	79	71.8	71.8	73.6
	5	29	26.4	26.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y4.2

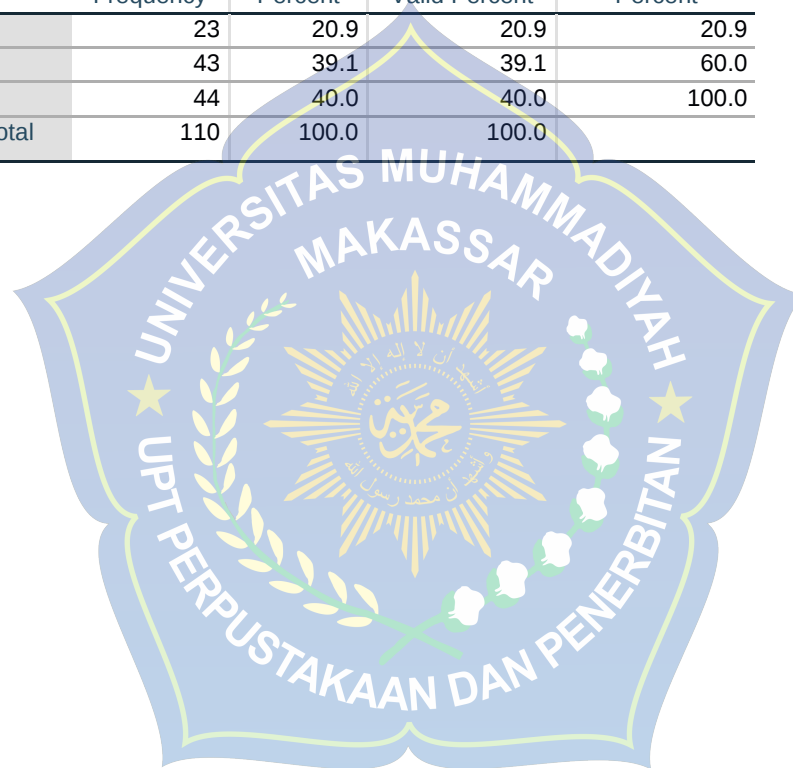
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.7	2.7	2.7
	4	78	70.9	70.9	73.6
	5	29	26.4	26.4	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	13.6	13.6	13.6
	4	72	65.5	65.5	79.1
	5	23	20.9	20.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	20.9	20.9	20.9
	4	43	39.1	39.1	60.0
	5	44	40.0	40.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	



Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Komitmen kerja, Motivasi kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.865	1.368

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen kerja, Motivasi kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1308.506	3	436.169	233.019	.000 ^b
	Residual	198.412	106	1.872		
	Total	1506.918	109			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen kerja, Motivasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.192	1.454		.132	.895
	Komitmen kerja	.030	.058	.018	.515	.608
	Motivasi kerja	.735	.043	.827	17.227	.000
	Kepuasan kerja	.268	.088	.146	3.036	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

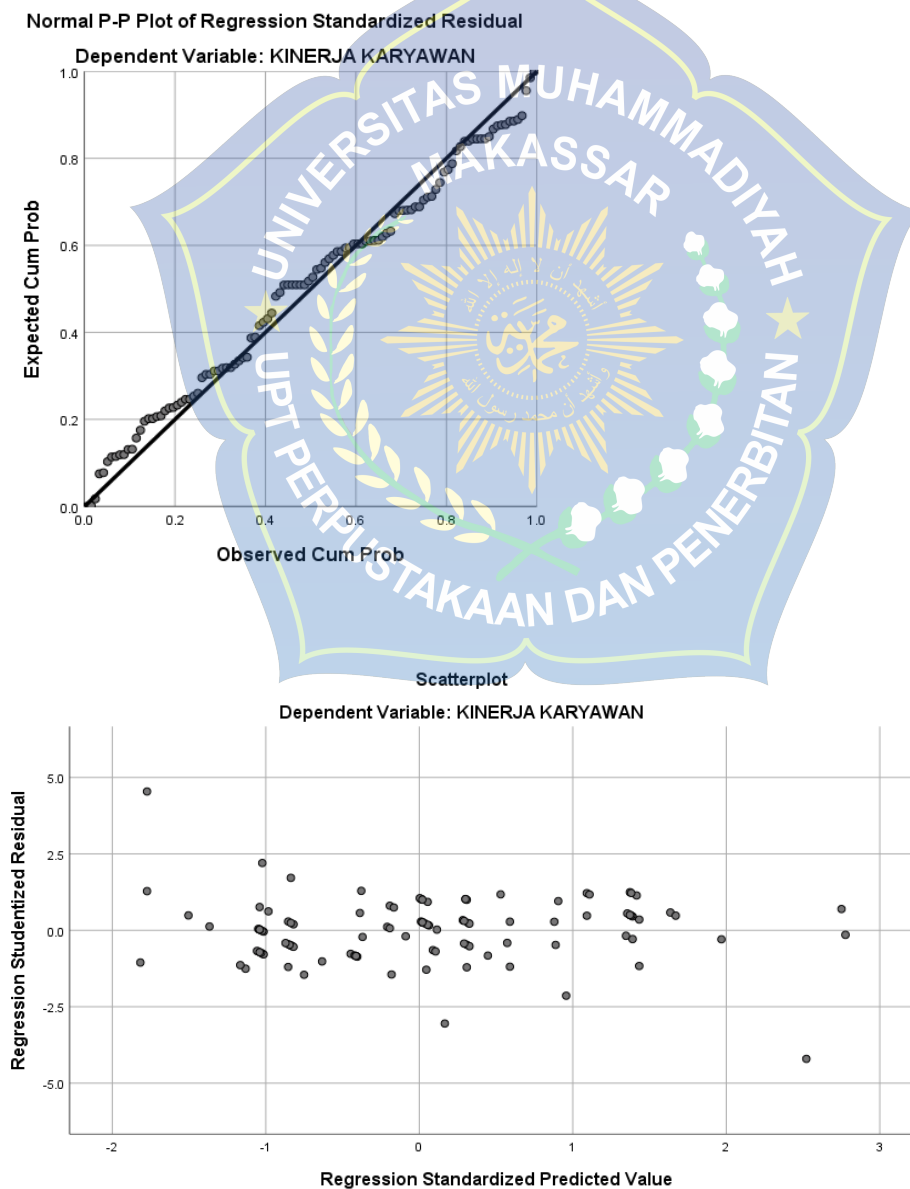
Uji Asumsi Klasik Regression

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen kerja	.963	1.038
	Motivasi kerja	.536	1.866
	Kepuasan kerja	.522	1.917

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Charts



Lampiran 6. T tabel

Df = Tingkat Signifikansi						
Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

 PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936 Website : http://simap-new.sulselprov.go.id Email : ptsp@sulselprov.go.id Makassar 90231												
Nomor	: 3197/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.										
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Bangunindo Karya Lutama										
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>											
		di- Tempat										
Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1589/05/C.4-VIII/II/1446/2025 tanggal 07 Februari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini: <table border="0" style="width: 100%;"><tr><td style="width: 30%;">N a m a</td><td>: DEWI IRIANI</td></tr><tr><td>Nomor Pokok</td><td>: 105021102922</td></tr><tr><td>Program Studi</td><td>: Manajemen</td></tr><tr><td>Pekerjaan/Lembaga</td><td>: Mahasiswa (S2)</td></tr><tr><td>Alamat</td><td>: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar</td></tr></table> Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul : " PENGARUH KOMITMEN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANGUNINDO KARYA LUTAMA " Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 11 Februari s/d 11 April 2025 Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian. Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya. Diterbitkan di Makassar Pada Tanggal 10 Februari 2025 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN  ASRUL SANI, S.H., M.Si. Pangkat : PEMBINA TINGKAT I Nip : 19750321 200312 1 008 Tembusan Yth 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar; 2. <i>Pertinggal.</i>			N a m a	: DEWI IRIANI	Nomor Pokok	: 105021102922	Program Studi	: Manajemen	Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)	Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar
N a m a	: DEWI IRIANI											
Nomor Pokok	: 105021102922											
Program Studi	: Manajemen											
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S2)											
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar											

Lampiran 8. Dokumentasi



Lampiran 9. Surat Keterangan Bebas Plagiat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Dewi Iriani

Nim : 105021102922

Program Studi : Magister Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4%	10 %
2	Bab 2	8%	25 %
3	Bab 3	6%	15 %
4	Bab 4	7%	10 %
5	Bab 5	4%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 06 Mei 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurshah, S.Hum, M.I.P
NBM. 964 591

Bab I Dewi Iriani 105021102922

ORIGINALITY REPORT

4%	3%	2%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Garden Grove Unified School District Student Paper	1%
2	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
3	rusmihanda.blogspot.com Internet Source	1%
4	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
5	pt.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

Bab II Dewi Iriani 105021102922

ORIGINALITY REPORT

8%	6%	2%	3%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	repository.stiewidyagamajang.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
5	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1%
6	www.coursehero.com Internet Source	<1%
7	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
8	pt.scribd.com Internet Source	<1%
9	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1%
10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
11	docplayer.info Internet Source	<1%

www.ebbank.stiebbank.ac.id

12	Internet Source	<1 %
13	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
14	jurnal.sttkd.ac.id Internet Source	<1 %
15	repository.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
18	Bernadeth Tongli, Bartholomeus Tandiayu, Johanis Panggeso, Charles Wijaya Wong. "DAMPAK LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", SIMAK, 2019 Publication	<1 %
19	dutaumn.com Internet Source	<1 %
20	es.scribd.com Internet Source	<1 %
21	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

Bab III Dewi Iriani 105021102922

ORIGINALITY REPORT

6%	5%	4%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	jiiip.stkipyapisdompu.ac.id Internet Source		2%
2	Nerys Lourensus L. Tarigan, Petra Surya Mega Wijaya, Yuyun Wahyuni, Eny Sulistyowati. "Analisis Tingkat Loyalitas Konsumen Generasi Z terhadap Marketplace di Indonesia Menggunakan Metode NPS (Net Promoter Score)", Jurnal Manajemen Strategis: Jurnal Mantra, 2024 Publication		1%
3	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source		1%
4	repository.unifa.ac.id Internet Source		1%
5	Agrianti Komalasari, Husni Bagus Kananda, Chara Pratami Tidespania Tubarad. "ANALISIS PENGARUH LEVERAGE, PROFITABILITAS, SUKU BUNGA, JUMLAH UANG BEREDAR DAN KURS TERHADAP IHSG", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication		<1%
6	Okpri Meila. "Analisis Tingkat Kepuasan Pasien BPJS Pada Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Klinik SATKES PUSDOKKES MABES POLRI", Journal of Herbal, Clinical and Pharmaceutical Science (HERCLIPS), 2020 Publication		<1%

7	docplayer.info Internet Source	<1 %
8	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
9	repository.ugj.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes ☒ On
Exclude bibliography ☒ On

Exclude matches ☐ Off



Bab IV Dewi Iriani 105021102922

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

6%

2

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

3

docplayer.info

Internet Source

<1%

4

eprints.ukm.ac.id

Internet Source

<1%

5

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1%

6

repository.untidar.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On

Bab V Dewi Iriani 105021102922

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX



0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Surabaya University
Student Paper

4%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On



BIOGRAFI PENULIS



Dewi Iriani, panggilan Dewi lahir di Timika pada tanggal 29 Mei 2000 dari pasangan suami istri Bapak Muchtar dan Ibu Hj. Kusmiati Nur. Peneliti adalah anak kedua dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Lompo Tengah Kecamatan Tanete Riaja Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 04 Bottolampe lulus tahun 2012, SMP Negeri 02 Tanete Riaja lulus tahun 2015, SMA Negeri 03 Barru lulus tahun 2018, mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.