



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) TEMBILAHAN  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**RANDIMAN**  
**11571105117**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2022**

Hak cipta milik UIN Suska

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN (PERSERO) TEMBILAHAN  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan  
Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

**RANDIMAN**  
**11571105117**

UIN SUSKA RIAU

**JURUSAN MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2022**

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RANDIMAN  
 NIM : 115711051117  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)  
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI  
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN  
 (PERSERO) TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI  
 HILIR.

DISETUJUI OLEH  
**PEMBIMBING**

**HENNI INDRAYANI SE, MM**  
 NIP. 19700802199803 2 003

MENGETAHUI

**DEKAN**



**Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PRODI SI MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RANDIMAN  
NIM : 11571105117  
KONSENTRASI : MSDM  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR.  
HARI/TANGGAL UJIAN : JUM'AT, 15 JULI 2022

### Tim Penguji

Ketua  
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

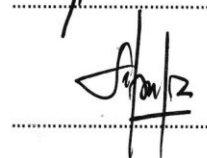


Sekretaris  
FAKHRURROZI, SE, MM



Penguji I  
Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M.Hum

Penguji II  
SEHANI, SE, MM





2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Penguitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Penguitan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

#### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RANDIMAN  
 NIM : 11571105117  
 Tempat/Tgl. Lahir : pelangiran/01 Januari 1997  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap  
kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan  
Kabupaten Indragiri Hilir.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
- Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 05 Juni 2022  
 Yang membuat pernyataan

  
 Randiman  
 NIM : 11571105117

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

## ABSTRAK

### **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

OLEH:

**RANDIMAN**  
**115711105117**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 42 orang karyawan tetap dan seluruhnya dijadikan sampel dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Korelasi antar variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat. Sementara adjusted R square menjelaskan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

***Kata kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan***

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin atau dengan cara apapun yang merugikan hak cipta dan/atau hak yang berkaitan dengan hak cipta.
  2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin dengan mengucap segala puji dan syukur kehadirat Allah subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wasallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di permukaan bumi ini.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”** ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M. Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta stafnya.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi.

Bapak Yusrialis, SE, Msi, selaku pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberi bimbingan, pengarahan dan nasehat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

10. Pihak PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, penulis berterima kasih atas kemudahan segala urusan dengan pemberian izin penelitian dan proses penelitian hingga surat menyurat.



Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada :

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati Ayahanda BUDIANSYAH dan Ibunda YULISMAH, yang susah payah tanpa mengenal lelah, pamrih dan patah semangat mengajarkan, mendidik, dan membimbingku. Betapa besarnya syukurku mempunyai orang tua seperti Ayahanda dan Ibunda.
2. Untuk adik tercinta Alya Dilistiyani dan keluarga besarku yang telah banyak memberikan dorongan dan doa yang membuat penulis terus bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Terimakasih kepada Siti Aisyah yang telah menemani hingga saat ini, selalu memberikan support dan semangat hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
4. Sahabatku sekaligus abang sepupu Supriansah, SH dan M. Khairizal, SE yang telah memberikan motivasi dan bantuannya selama di pekanbaru dalam menyelesaikan skripsi ini, mudah-mudahan Allah SWT membalas perbuatan baik kalian.
5. Serta kepada teman-teman Manajemen SDM yang tidak bisa disebutkan satu persatu, serta teman-teman kos yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas bantuan teman-teman semuanya.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini dan terima kasih atas doa yang

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

senantiasa mengalir tanpa sepengetahuan penulis. Terima kasih sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang turut bersuka cita atas keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi ini. Alhamdulillah

Kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini sudah mudahan amal ibadahnya diterima Allah SWT, segala amal jariyah dibalas dengan balasan yang berlipat ganda. *Aamiin ya rabbal alamin*

Akhirnya kepada Allah lah penulis memohon agar usaha ini dijadikan sebagai amal shalih dan diberikan pahala olehnya. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikutnya hingga akhir, Aamiin. . . .

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

**Pekanbaru, 01 Juli 2022**

**Penulis**

**Randiman**

**Nim:11571105117**

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
2.1.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	19
2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan .....	20
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	21
2.1.6 Standar Ukuran Kinerja Karyawan .....	22
2.2 Komitmen Organisasi .....	23
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	23
2.2.2 Dampak Dan Akibat Komitmen Organisasi .....	24
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen .....	26

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi.....	29
2.3 Motivasi Kerja.....	31
2.3.1 Pengertian Motivasi .....	31
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	32
2.3.3 Indikator Motivasi.....	33
2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja .....	35
2.3.5 Jenis-Jenis Motivasi .....	36
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	37
2.5 Kajian Islami .....	40
2.6 Penelitian Terdahulu.....	43
2.7 Kerangka Pemikiran.....	45
2.8 Hipotesis Penelitian.....	46
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	48
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.5 Teknik Analisis Data.....	51
3.6 Uji Kualitas Data .....	51
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	52
3.8 Koefisien Korelasi .....	56
3.9 Koefisien Determinasi .....	57

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Sejarah Singkat PT. PLN Tembilahan.....	58
4.2 Visi, Misi dan Filosofi .....	59
4.3 Logo atau Lambang PT. PLN.....	60
4.4 Struktur Organisasi PT. PLN.....	62
4.5 Uraian Tugas/ Job Description PT. PLN .....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>70</b>
5.1 Hasil Penelitian.....	70
5.2 Karakteristik Responden .....	70
5.3 Deskriptif Variabel .....	73
5.4 Uji Kualitas Data .....	79
5.4.1 Uji Validitas.....	79
5.4.2 Uji Reliabilitas.....	82
5.5 Uji Asumsi Klasik .....	83
5.5.1 Uji Normalitas .....	83
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	85
5.5.3 Uji Multikolinearitas .....	86
5.5.4 Uji Autokorelasi .....	87
5.6 Analisa Data .....	88
5.6.1 Regresi Linier Berganda.....	88
5.6.2 Uji Secara Simultan ( Uji F ).....	90
5.6.3 Uji Secara Parsial ( Uji T ) .....	91
5.6.4 Uji Koefesien Korelasi .....	92

- Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

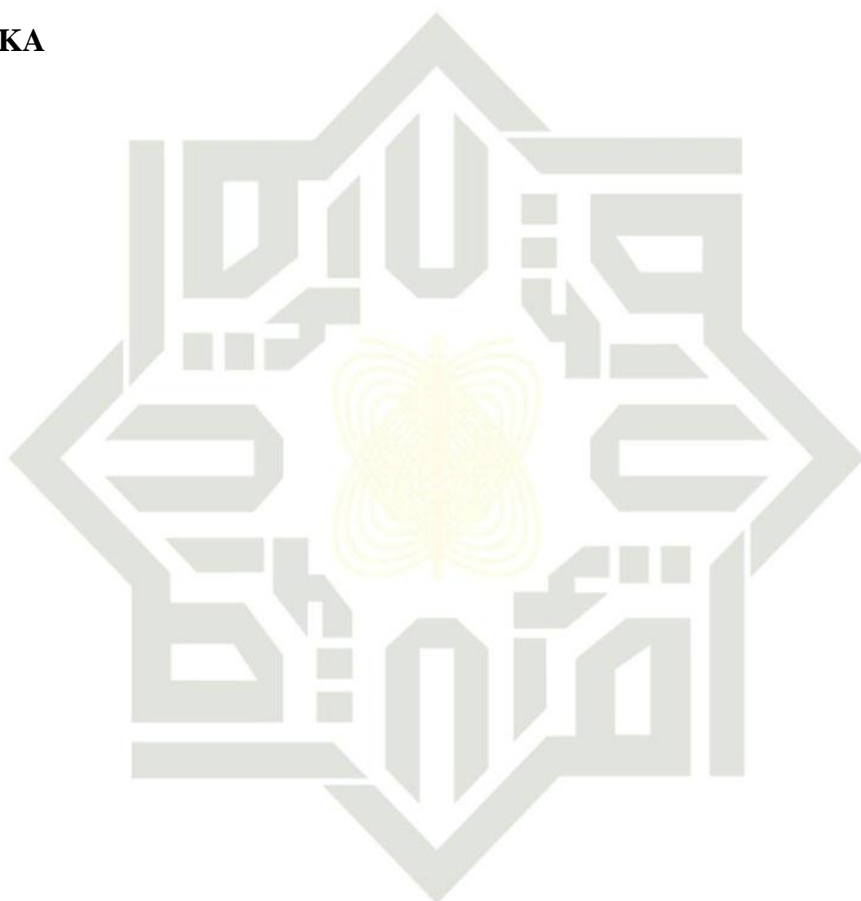
5.6.5 Uji Koefisien Determinasi.....	93
5.7 Pembahasan .....	94

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan .....	100
6.2 Saran .....	101

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



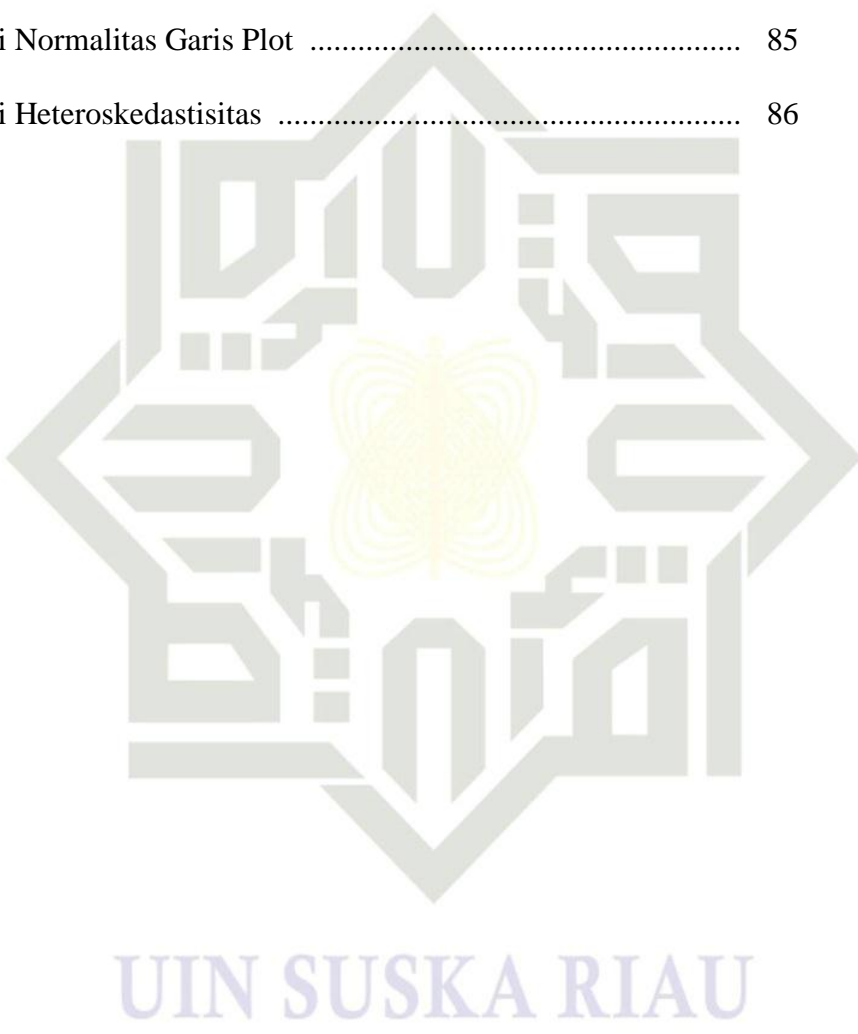
UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. PLN .....	3
Tabel 1	: Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan PT. PLN .....	4
Tabel 1	: Data Tingkat Absensi karyawan PT. PLN Tembilahan .....	7
Tabel 1	: Jam Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan .....	8
Tabel 2	: Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	47
Tabel 5	: Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 5	: Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 5	: Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
Tabel 5.4	: Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja .....	72
Tabel 5.5	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	74
Tabel 5.6	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen ....	76
Tabel 5.7	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 5.8	: Uji Validitas Variabel Kinerja .....	80
Tabel 5.9	: Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	81
Tabel 5.10	: Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	82
Tabel 5.11	: Uji Reliabilitas .....	83
Tabel 5.12	: Rekapitulasi Uji Multikolinieritas .....	87
Tabel 5.13	: Uji Autokorelasi .....	87
Tabel 5.14	: Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	89
Tabel 5.15	: Uji F Hitung .....	90
Tabel 5.16	: Hasil Uji t (Parsial) .....	92
Tabel 5.17	: Koefisien Korelasi .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Gambar Kerangka Pemikiran Penelitian .....	45
Gambar 4.1	: Gambar Logo PT. PLN .....	60
Gambar 4.2	: Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Tembilahan .....	63
Gambar 5.1	: Uji Normalitas dengan Grafik Histogram .....	84
Gambar 5.2	: Uji Normalitas Garis Plot .....	85
Gambar 5.3	: Uji Heteroskedastisitas .....	86





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Serta dengan tingkat kinerja yang baik dari para karyawan itulah suatu perusahaan dapat menentukan bagaimana kondisi ataupun nasib perusahaan kedepannya. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan kearah yang positif ataupun membuat kemajuan suatu perusahaan dan kinerja yang kurang baik dari para karyawan tidak menutup kemungkinan membawa suatu perusahaan kearah yang negative ataupun kemunduran.

**Kasmir (2016 : 189)** kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.



Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawan untuk mendapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan.

PT. PLN (Persero) Tembilihan sebagai salah satu unit usaha yang mengelola perusahaan jasa kelistrikan di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai unit bisnis PLN belum merupakan unit yang profitable karena struktur pelanggan yang dilayani masih banyak yang lebih bersifat layanan sosial dengan arah perusahaan yang lebih bersifat sebagai pemerataan hasil pembangunan. Pengusahaan kelistrikan secara nasional harus mengedepankan aspek bisnis/komersial (tanpa mengabaikan aspek sosial) sebagai kelangsungan operasi dan pengembangan usaha PLN dapat dijamin. Masa mendatang sejatinya harus memiliki orientasi penyediaan energy listrik bagi keperluan masyarakat kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi prioritas. Komitmen PT PLN (Persero) sebagai BUMN yang juga mengembangkan misi sosial untuk melaksanakan pemerataan hasil-hasil pembangunan, khususnya disektor listrik pedesaan. Dalam hal ini setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaanya dengan baik dan benar yang tentu saja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya, untuk selalu memberikan atau meningkatkan kemampuan kinerjanya. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi kinerja yang baik.

Pada PT. PLN (Persero) Tembilihan, diduga masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari pada karyawannya dalam mengurus semua aspek kelistrikan, dari hasil wawancara kepada beberapa

konsumen atau pelanggan setia PLN dimana permasalahan itu seperti berupa keluhan yang di sampaikan oleh masyarakat terhadap karyawannya atau keluhan yang sering mati oleh masyarakat kepada PLN dan juga berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan PT. PLN. Hal ini tentu saja akan mengganggu kelangsungan pekerjaan di perusahaan dan juga bahkan bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sudah seharusnya PT. PLN (Persero) Tembilahan menekankan terhadap para karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik agar tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari faktor pencapaian kinerja yang telah dilakukan karyawan selama satu tahun. Berikut merupakan penilain kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir:

**Tabel 1.1 : Rekapitulasi Penilain Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja					
		Sangat Baik		Baik		Cukup	
2017	50	24	48%	18	36%	8	16%
2018	48	19	39%	20	41%	9	18%
2019	46	17	37%	22	47%	7	15%
2020	46	20	43%	16	34%	10	21%
2021	42	12	28%	23	54%	7	16%

**Sumber :PT. PLN (Persero) Tembilahan**

Dari table 1.1 diatas penilaian kinerja karyawan dilihat dari hasil persentase tersebut dapat dinilai kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Tembilahan mengalami fluktuasi (turun naik) dari tahun ke tahun, dimana pada tahun 2017 jumlah karyawan 50 orang, persentase cukup 8 orang sebanyak 16%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 48 orang, persentase cukup 9 orang sebanyak 18%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 46 orang, persentase cukup 7 orang

sebanyak 15%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan 46 orang, persentase cukup 10 orang sebanyak 21%. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 42, persentase cukup 7 orang sebanyak 16%.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan masih adanya karyawan yang memiliki penilaian kinerja dengan nilai c (cukup baik) setiap tahunnya dan seharusnya karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja baik atau sangat baik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang. Dari hasil wawancara permasalahan dari kinerja karyawan tersebut masih rendah atau belum baik.

Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya:

**Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir 2021**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	Supervisor Pembangkit	7
3	Supervisor Keuangan	4
4	Supervisor Transaksi Energi	5
5	Supervisor Pelayanan Pelanggan	6
6	Supervisor SDM	6
7	Supervisor Teknik Jaringan	7
8	Office Boy	2
9	Security	4
Jumlah		42

**Sumber : PT PLN (Persero) Tembilahan**

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut disimpulkan bahwa tahun 2021 jumlah karyawan bagian kantor PT. PLN (Persero) Tembilahan adalah sebanyak 42 orang. Terdiri dari satu Manajer, tujuh Supervisor Pembangkit, empat Supervisor Keuangan, lima Supervisor Transaksi Energi, enam Supervisor Pelayanan



Pelanggan, enam Supervisor SDM, Tujuh Supervisor Teknik Jaringan, dua Office Boy, empat Security.

Adapaun permasalahan lainnya yang diduga yaitu kesadaran dari diri individu seorang karyawan yang kurang komit dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mana tidak loyal dalam mengemban tugas sehingga pekerjaan terbengkelai dan dibiarkan begitu saja karena menganggap pekerjaan itu mudah dan terlalu santai dalam bekerja. Ini menandakan bahwa karyawan tersebut tidak loyal dengan pekerjaan nya sehingga banyak sekali terjadinya masalah dalam pln seperti lampu yang sering mati, tidak teratur nya jadwal hidup lampu, sering terjadi hidup bergiliran pada rumah tertentu jika mesin mengalami kerusakan dan bisa juga terjadi konslet nya kabel yang tersangkut ranting pohon, pelapah kelapa atau terkena hewan. Karena lama nya pengecekan titik terkenanya konslet tersebut atau kurang nya dalam mengetahui bahwa ada kerusakan sedikit pada mesin sehingga membuat mesin tersebut makin bertambah menyebar kerusakan nya dan sama proses untuk menghidupkan pln tersebut.

Menurut **Wibowo (2016:431)** komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting



karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi di duga kurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti tingkat ketidakhadiran yang mengalami turun naik dan kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Menurut **Allen dan Meyer (1996)**, keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi wawancara yang saya dapatkan dari staff atau oleh seseorang karyawan PT. PLN Persero Tembilaan tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi menjadi rendah.

Berikut penulis sajikan data mengenai tingkat kehadiran karyawan yang merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja perusahaan.



**Tabel 1.3 : Data Tingkat Absensi karyawan PT. PLN Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/ Tahun	Absensi Tidak Hadir/Tahun				Persentase (%)
			Alfa/ org	Izin/ org	Sakit /org	Jumlah	
2017	50	240	6	7	8	21	42
2018	48	240	5	4	9	18	37,5
2019	46	240	6	8	8	22	47,82
2020	46	240	8	4	7	19	41,30
2021	42	240	8	7	10	25	59,52

Sumber: PT. PLN (Persero) Tembilihan

Pada tabel 1.3 tersebut terlihat bahwa secara total jumlah, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (*indisplinier*) di PT. PLN (Persero) Tembilihan mulai tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2017 tingkat absensi karyawan yaitu sebesar 42%, dan pada tahun 2018 sebanyak 37,5%, sedangkan pada tahun 2019 tingkat absensi naik menjadi 47,82%, pada tahun 2020 tingkat absensi mengalami penurunan kembali sebesar 41,30% dan pada tahun 2021 tingkat absensi mengalami kenaikan cukup tinggi mencapai 59,52%.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pada PT. PLN (Persero) Tembilihan dengan absensi tertinggi yaitu pada tahun 2021 dan yang terendah pada tahun 2018, dan perusahaan memberikan toleransi ketidakhadiran karyawan sebanyak 12 hari per tahun untuk perorangnya. Dengan rendah nya tingkat komitmen karyawan di suatu perusahaan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan didalam nya, dan itu akan menghambat suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menyalin karya tulis atau tanpa menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Masalah lain yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja. Di duga motivasi kerja karyawan PT PLN (persero) Tembilahan masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat kurangnya tanggung jawab karyawan saat bekerja, masuknya karyawan ke perusahaan yang terlambat atau yang tidak masuk kerja tanpa ijin dan tidak melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat, sehingga mengakibatkan motivasi untuk bekerja menjadi menurun.

Menurut **Bangun (2012: 231)**, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Motivasi kerja di duga berpengaruh terhadap jam kerja atau jam masuknya karyawan, berdasarkan data yang didapat bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat jam masuk PT PLN, sakit, izin, dan tidak hadir tanpa izin dari perusahaan. Berikut data jam kerja PT. PLN (Persero) Tembilahan :

**Tabel 1.4 : Jam Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.**

Hari kerja	Jam masuk	Istirahat	Jam keluar
Senin	08.00	12.00-13.00	17.00
Selasa	08.00	12.00-13.00	17.00
Rabu	08.00	12.00-13.00	17.00
Kamis	08.00	12.00-13.00	17.00
Jumat	08.00	12.00-13.00	17.00

**Sumber: PT. PLN (Persero) Tembilahan**

Berdasarkan tabel 1.4 di atas terlihat bahwa jam operasional secara umum PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir melakukan kegiatan





bekerja selama 5 hari dalam seminggu dan bekerja 8 jam sehari namun berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada teman magang bahwa para karyawan seringkali bekerja dari jam 08.30 – 16.30, dan ada juga yang datang pada jam 09.00 dan pulang jam 16.00 tanpa sepengetahuan atasan, ini menandakan kurang motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun dari perusahaan sendiri juga bisa memberikan pekerjaan di hari Sabtu yang di luar jam operasional yang ditetapkan perusahaan karena untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sehingga membuat karyawan merasa lelah atau letih dan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Masalah jam kerja seringkali mengganggu produktivitas baik bagi karyawan maupun perusahaan. Pengaturan jam kerja yang tidak baik bisa menyebabkan produktivitas karyawan menurun, bahkan membuat karyawan terbaik pergi dari perusahaan. Itu makanya, masalah dan solusi jam kerja yang mungkin terjadi saat ini perlu diketahui. Bagi perusahaan masalah jam kerja bisa jadi boomerang. Perusahaan bisa saja melanggar peraturan pemerintah, mempengaruhi pengelolaan karyawan secara keseluruhan, dan menciptakan ketidakamanan di tengah-tengah karyawan. Oleh karena itu, masalah pengelolaan jam kerja bukan sesuatu yang remeh dan perlu menjadi perhatian khusus bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero), maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan variabel sebagai berikut dengan judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?

Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?

Apakah komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

- 3.2 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

### Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal kinerja karyawan dan kaitannya dengan Komitmen organisasi dan motivasi.

b. Bagi akademisi

1) Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

2) Untuk memperdalam ilmu yang diperoleh secara teoritik.

3) Menambah pengetahuan dan wawasan mengenai persoalan yang dihadapi perusahaan dalam menghadapi masalah berhubungan dengan dunia kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah

- 4) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk mengimplementasikan pengetahuan konseptual kedalam permasalahan yang lebih nyata.
- c. Bagi Perusahaan
  - 1) Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh Komitmen organisasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan karyawan.
  - 2) Menjadi salah satu kontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawannya lebih baik lagi, dengan mengetahui komitmen organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya penurunan kualitas kerja pada karyawannya.

penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai

berikut

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini Menguraikan gambaran perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai suatu pencapaian tugas, dimana seorang karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang ditetapkan perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Bangun (2012:231)** kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

**Wibowo (2016:7)**, mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. **Wirawan, (2009:5)**

mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

**Uman (2010:189)**, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan atau karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya yang menghasilkan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, dan kriteria yang sudah ditetapkan ataupun ditentukan oleh perusahaan.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan kinerja yang baik sangat di perlukan, dibelakang itu semesta tentu adanya suatu faktor yang membuat kinerja tersebut membaik atau pun menurun. Dari faktor-faktor tersebutlah dapat menentukan bagaimana kondisi kinerja para karyawan.

Adapun faktor faktor kinerja yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016 : 189)**

adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan dan keadilan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang kurang baik.dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pekerjaan secara yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya ataudorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.



6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

### 12. Komitmen organisasi

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan cara untuk membantu ataupun memudahkan pimpinan perusahaan dalam menentukan penilaian terhadap kinerja para karyawan, adapun Indikator dan dimensi pengukuran kinerja karyawan.

Menurut **Bangun (2012)** suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
- c) Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d) Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan Menurut **Mangkunegara (2012:67)** yaitu:

#### 1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

#### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

### 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

## 2.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individu dalam usaha menamalkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu. Dan menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2010)**, Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka

ketika dibandingkan dengan suatu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi sasaran masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan

oleh **Agus Sunyoto dalam Mangkunegara (2010)** adalah sebagai berikut:

- 1.3 Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- 1.4 Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
- 1.5 Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus di perbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut **Alwi (2010:193)** mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluative* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluative* harus menyelesaikan:

- Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- 1. Prestasi real yang dicapai individu
- 2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

### 2.1.6 Standar Ukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan pengukuran yang sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada aspek-aspek tertentu. Setiap perusahaan memiliki standar ukuran yang berbeda-beda dalam menilai kinerja karyawannya.

Menurut **Dessler (2015:329)** terdapat beberapa kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas menunjukkan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- b. Produktivitas Kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan Keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
- d. Kepercayaan Tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- e. Ketersediaan Tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

- f. Kebebasan Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

## Komitmen Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seseorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Menurut **Wibowo (2016:431)** komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

**Susana (2011:139)** mendefinisikan komitmen organisasional “*An attitude which can adopt different forms and join the individual with a relevant course of action for a particular objective*” yang berarti suatu pemikiran yang dapat menerima perbedaan bentuk dan bergabung dengan individu untuk tujuan yang tertentu.

Menurut **Edison, Anwar dan Komariya (2016:223)** komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Priansa (2018:234)** komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang

tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai atau karyawan  
termin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-  
nilai dan tujuan organisasi.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan komitmen  
merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan  
perusahaan yang telah di sepakati bersama dalam bekerja dan juga merupakan  
sebuah kepercayaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari sebuah pekerjaan  
dalam suatu organisai.

## 2.2.2 Dampak dan Akibat Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi menurut **Priansa (2018:236)** dapat  
ditinjau dari dua sudut yaitu:

### 1. Ditinjau dari sudut organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*,  
tinggi absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas  
untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas  
kerja, dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Apabila komitmen  
pegawai atau karyawan rendah maka akan berdampak pada kinerja dan  
reputasi organisasi pada menurun.

### 2. Ditinjau dari sudut pegawai atau karyawan

Komitmen atau karyawan yang tinggi akan berdampak pada  
peningkat karier pegawai tersebut. bisa dikatakan bahwa komitmen  
berpengaruh terhadap perkembangan karier pegawai atau karyawan.



Dampak dan akibat dari komitmen organisasi menurut **Mayer dalam Sapitri (2016)** diantaranya:

#### *Turnover*

*Turnover* tingkat pertukaran atau tingkat pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau pegawai. *Turnover* dalam komitmen organisasi memiliki dampak akibat yang tinggi, itu berdasarkan tinggi rendahnya komitmen organisasi oleh pegawai atau karyawan.

#### Ketidakhadiran atau tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung mengusahakan untuk dapat hadir ditempat kerja.

#### 3. Kinerja pegawai atau karyawan

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan yang sesuai dengan yang sebelumnya dengan kata lain, pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa didalam komitmen organisasi sangat mempengaruhi segala aktivitas maupun kinerja para pegawai atau karyawan, dimana dampak dan akibat dari komitmen organisasi akan mempengaruhi kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2.2.3 Fakator-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
Priansa (2018:242), Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

#### 1. Personal

##### a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrover*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altristik* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

##### b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

##### c. Tingkat pendidikan.

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir atau terealisasi, sehingga komitmennya semakin rendah.

##### d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya semakin tinggi.

##### e. Status perkawinan

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan organisasinya.

##### f. Tingkat keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

#### Situasional

##### a. Nilai (*value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungansaling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

##### b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

##### c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja internal. Jaringan, begsu menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan, merupakan predictor penting dalam komitmen .

##### d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusidan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Posisional

#### a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima wewenang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi akan lebih tinggi.

#### b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosial ekonomi berbagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada pegawai atau karyawan.

**Meshane dan Vonglinow dalam Wibowo (2016:433)** menyatakan bahwa memandang organisasi sebagai loyalitas organisasional. Diantaranyang terdapat faktor-faktor yaitu:

*Justice and support* ( keadilan dan dukungan). Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

*Shared values* (nilai bersama) pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi

*Trust* ( kepercayaan) kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko, pekerja

dalam memperkenalkan dengan dan merasa kewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pimpinan mereka

*Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik

*Wmployee involvement* (Pelibatan pekerja). Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang megarahkan masa depan organisasi.

## 2.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi

**Wibowo (2013:57)**, menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu: *affective, continuance, dan normative*. Ketiga hal ini lebih tepat di nyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut,

### 1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang dikatakan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka



sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

## 2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu tersebut membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi, karena mereka membutuhkannya. **Luthans (2006)** mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atau promosi atau benefit lainnya.

## 3. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.



## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut **Siagian (2009:102)** motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut **Bangun (2012: 231)**, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut **Robbins (2012:84)** menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut **Kanfer dan Ismail Solihin (2009: 152)**, motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Menurut **Samsudin (2010: 281)** mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan karena sebab dan alasan-alasan tertentu yang mempunyai peran sebagai perangsang keinginan yang terdapat pada diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu sehingga timbul keterampilan dan daya kreatifitas seseorang. Motivasi juga dilakukan oleh

setiap manajer untuk memberi rangsangan, inspirasi semangat kepada setiap karyawan yang bekerja dibawahnya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ardana dkk (2009: 30) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

#### 1. Karakteristik individu yang terdiri dari :

- a. Minat
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompetensi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

#### 2. Faktor-faktor pekerjaan :

- a. Faktor lingkungan pekerjaan
  - 1) Gaji dan benefit yang diterima
  - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
  - 3) Supervisi
  - 4) Hubungan antar manusia
  - 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
  - 6) Budaya organisasi.
- b. Faktor dalam pekerjaan
  - 1) Sifat pekerjaan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Rancangan tugas/pekerjaan
- 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- 4) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
- 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

### 2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut **Siagin (2009:138)**, mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

#### a. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

#### b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

#### c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

d. Membentuk Keahlian

Keahlian : kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan)

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

e. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

f. Tanggung Jawab

Kesadaran seorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

g. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada di perusahaan.

h. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Teori **Herzberg dalam Manulang dan Marihot (2008: 178)**

faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni

yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari :

Faktor intrinsik :

- 1) Keberhasilan Pelaksanaan (Achievement).
- 2) Pengakuan (Recognition).
- 3) Pekerjaan itu sendiri (The Work It Self).
- 4) Tanggung jawab (Responsibilities).
- 5) Kemungkinan mengembangkan diri (Possibility Of Growth).
- 6) Pengembangan (Advancement).

b. Faktor ekstrinsik :

- 1) Kondisi pekerjaan (Working Condition)
- 2) Hubungan antar pribadi (Interpersonal)
- 3) Kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya (Company Policy And Administration)
- 4) Perasaan aman dalam bekerja (Job Security), Gaji (Pay), Jabatan (Status)
- 5) Teknik pengawasan (Supervision Technical).

#### 2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2014: 94)**, tujuan-tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.3.5 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

**Hasibuan (2010: 143) :**

#### a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

#### b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisiten dan adil dalam menerapkannya.

## 4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Uman (2012:262), kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Alen dan Mayer dalam Sopiah (2009:157), mengemukakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan keinginan untuk terikat pada organisasi, kebutuhan rasional dan berdasarkan norma yang ada. Komitmen organisasi yang baik akan berdampak pada perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat. Keterkaitan



yang kuat antara komitmen dan kinerja disebabkan karena adanya keinginan dan harapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, itu dikarenakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki kualitas atau komitmen terhadap organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan kinerja yang baik pula untuk organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

#### 2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

**Robbins (2010)** menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersiapkan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika sasaran yang diharapkan tidak jelas, maka kriteria pengukuran sasaran samar-samar dan jika karyawan kekurangan keyakinan diri bahwa upaya tersebut akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja tercapai, maka dapat diperkirakan individu-individu akan bekerja jauh dibawah potensinya.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya



rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan semangat, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja kerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara (2012:67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaiknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu SDM semakin penting keadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan SDM, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengakui perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya akan membentuk suatu peningkatan kinerja.



## 2.5 Kajian Islami

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Dalam ajaran Islam, manusia diperintahkan untuk beribadah kepada Allah dan berusaha untuk kelanjutan hidupnya. Seseorang harus bekerja untuk mengubah keadaannya, tidak hanya bergantung pada orang lain atau pasrah menerima keadaan. Hal ini sesuai dengan perintah Allah yang tertuang dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ عَمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dengan adanya perintah Allah untuk bekerja maka tidak ada alasan untuk kita bermalas-malasan, karena pekerjaan juga merupakan bagian dari ibadah. Cintailah pekerjaan mu sehingga tidak terasa berat saat kamu melakukannya.

### 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam islam di anjurkan untuk berpegang teguh pada suatu yang benar, bias dicerminkan dalam perilaku taat kepada pemimpin yang memberi teladan yang baik. Mendukung pemimpin untuk mencapai tujuan yang baik dengan cara yang benar. Namun kita tidak perlu memaksakan diri mematuhi pemimpin jika ia membuat bawahannya melakukan sesuatu yang tidak dibenarkan dalam

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



agama maupun hukum. Sikap tersebut sesuai dengan firman Allah dalam surah

An-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad). Dan Ulil Amri (Pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnanya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

Dengan sabar, syukur, ikhlas, dan taat kepada pemimpin yang baik sesuai dengan penjelasan dari beberapa ayat diatas maka pekerjaan kita akan dimudahkan.

### 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ اللَّهُ إِنْ أَمَرَ مِنْ تَحْفَظُونَهُ خَلْفَهُ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعَقَبْتُمْ  
 الِ مِنْ دُونِهِ مَنْ لَهُمْ وَمَالُهُمْ مَرَدًّا فَلَا سُوءَ بِقَوْمِ اللَّهِ أَرَادُوا ذَاتِ أَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Qs. Ar-Ra’ad : 11)*

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh 47 seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimisme yang tinggi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat dalam tabel berikut :

	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Mitha Risnawati dan Suryalena (2018)/ Jurnal Ilmiah Vol. 5	Pengaruh Perkembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Perkembangan Karir dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang Signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru
2	Siswanto (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karawan Industri Kecil Malang	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif Terhadap Kinerja Karawan Industri Kecil Malang
3	Dian Wara Pingka (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Medan	Komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah kota Medan.
4	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

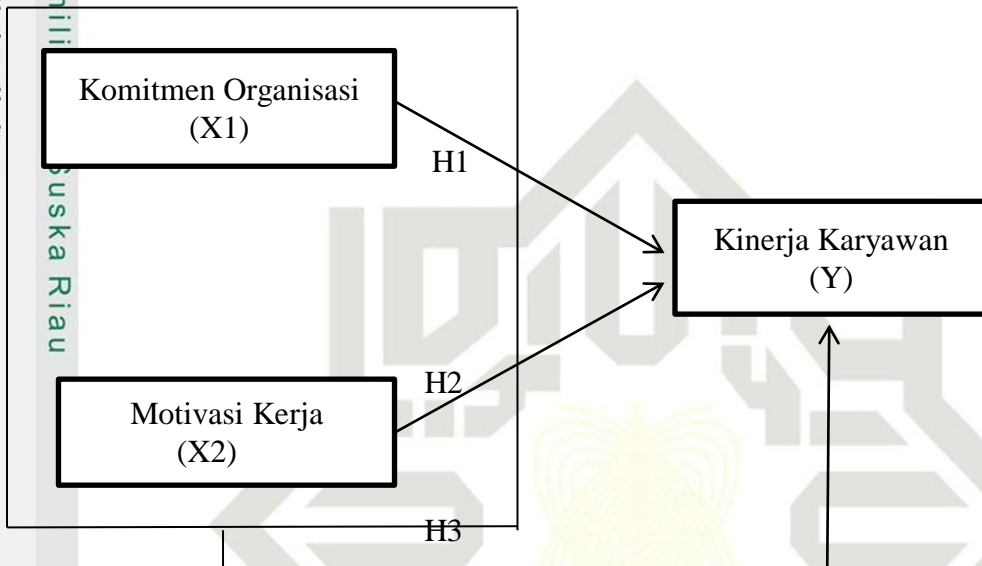
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Pekanbaru</p>	<p>variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekanbaru, dengan tingkat signifikan 0,000.</p>
<p>Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, Isbeth Mananeke</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo area Manado.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, populasi penelitian berjumlah 147 responden, teknik sampling yang digunakan <i>purposive sampling</i> dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi yaitu sebesar 0,458. Hasil koefisien ini paling besar dibandingkan dengan variable kepemimpinan (X2) yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,415 dan variable motivasi (X3) yang memiliki koefisien sebesar 0,025. Hasil penelitian ini juga menunjukkan disiplin kerja, kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area Manado.</p>

## Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka pemikiran penelitian**



*Sumber : Kasmir (2016) dan Mangkunegara (2012)*

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.8

**Hipotesis Penelitian**

Menurut Suharsimi (2010:110) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas, maka peneliti mengangkat hipotesis, yaitu:

1. Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir
3. Diduga komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

2.9

**Konsep Operasional Variabel**

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak di pengaruhi variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi(X1) dan motivasi kerja(X2) sedangkan variabel kinerja(Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain, adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2

Definisi operasional variabel penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefenisikan harapan kinerja, menggunakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. <b>Wibowo (2011)</b>	1. Kualita kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <b>Mangkunegara (2012:67)</b>	Likert
2	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. <b>Priansa (2018:234)</b>	1. Komitmen afektif ; - kelekatan emosional - identifikasi diri - keterlibatan 2. Komitmen berkelanjutan; - kesempatan - kerugian - kesulitan 3. Komitmen normatif; - kewajiban - etika kerja - kontrak psikologis <b>Wibowo (2013:57)</b>	Likert
3	Motivasi Kerja	Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya <b>(Siagian,2009:102)</b>	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan <b>(Siagian, 2009:138)</b>	Likert

Hak Cipta © Hak Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilindungi Undang-Undang  
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Tembilahan yang berlokasi di kota Tembilahan yang beralamat Jl.Gunung Daek No.6. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada tanggal 11 Januari 2022 sampai 20 Mei 2022.

#### 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

##### 3.2.1 Populasi

Menurut Suharsimi (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2010:87) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang akan digunakan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, sebanyak 42 orang karyawan.

##### 3.2.2 Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2010:62), teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus (*full sampling*) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila semua anggota populasi digunakan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh





karyawan PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, sebanyak 42 orang karyawan dari seluruh bidang baik karyawan tetap dan kontrak.

### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

Sugiyono (2010:156), dalam pembahasan selanjutya sangat diperlukan data dan informasi yang lengkap, untuk itu jenis data yang diperlukan berupa:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir
- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antara lain profil PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangrik data tentang pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Indragiri Hilir adalah wawancara dan angket/kusioner.

- a. Kuesioner

adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. (Sugiyono 2010:162) Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Skala pengukuran menggunakan skala interval, berikut kriteria interpretasi skor nya berdasarkan interval:

- a. Angka 0% - 19,99% = Sangat Buruk
- b. Angka 20% - 39,99% = Kurang Baik
- c. Angka 40% - 59,99% = Cukup
- d. Angka 60% - 79,99% = Baik
- e. Angka 80% - 100% = Sangat Baik

b. Wawancara

**Sugiyono (2013:231)** Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna suatu topik tertentu.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Riduwan (2008:12) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju ( S ) = dengan skor 4
- c. Netral ( N ) = dengan skor 3
- d. Kurang Setuju ( KS) = dengan skor 2
- e. Tidak setuju ( TS )= dengan skor 1

### 3.5 Teknik Analisis Data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan isi dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Pak Iptam mik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2010:169)**, suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

#### Metode Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### A. Uji Instrumen

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Riyanto, 2009 : 38**).



## B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

(Prayitno, 2009 : 119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS

7. Jika nilai signifikansi (P Value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (P Value) < 0,05, maka terjadi pengaruh yang signifikan.

## C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2013:47)

## D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :



### A. Uji Normalitas

Menurut **Umar (2008)** Uji Normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, karena tipe data yang digunakan adalah skala likert. Dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. Diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

### B. Uji Multikolinieritas

Menurut **Umar (2013)** Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah Multikolinieritas yang harus diatasi. Mengukur Multikolinieritas dalam penelitian juga dapat diketahui dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Menghitung VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Dimana R<sup>2</sup> merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila nilai VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

### C. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi Heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dalam suatu model regresi

linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program SPSS (Statistical Program Society Science).  
 (Umar 2013).

### Uji Autokorelasi

Menurut **Umar (2013)** Uji Autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier terdapat hubungan yang kuat, baik positif maupun negatif antardata yang ada pada variabel-variabel penelitian. Data penelitian dapat berupa data time series atau cross section. Autokorelasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier adakorelasi antar kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada, berarti terdapat autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson.

### Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut **Sugiyono (2010: 237)**, teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$\text{Rumus : } Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X1 = Komitmen Organisasi
- X2 = Motivasi Kerja
- e = Tingkat Kesalahan ( error )

## F. Uji Hipotesis

### 1) Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh fasilitas jasa dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan sebagai variabel terikatnya ketentuannya :

- a)  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)
- b)  $H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)
- b) Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

## 2) Uji T

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Sugiyono, 2010 : 214), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1.  $t_{hit} > t_{tabel}$  signifikan
2.  $t_{hit} < t_{tabel}$  tidak signifikan

## 2.8 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika  $r = +1$



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, 2018

### 9 Koefisien Determinasi

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 5%.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### Sejarah Singkat PT. PLN Tembilahan

PT PLN Wilayah Riau yang merupakan kantor pusat di Riau beralamat di Jalan Dr. Setiabudhi, 57 Pekanbaru, sedangkan PT. PLN Tembilahan yang merupakan cabang beralamat di Jalan Gunung Daek, Tembilahan Kota, Indragiri Hilir.

PT. PLN (Persero) Tembilahan sebagai salah satu unit usaha yang mengelola perusahaan jasa kelistrikan di Kabupaten Indragiri Hilir sebagai unit bisnis PLN belum merupakan unit yang profitable karena struktur pelanggan yang dilayani masih banyak yang lebih bersifat layanan sosial dengan arah perusahaan yang lebih bersifat sebagai pemerataan hasil pembangunan.

Tantangan lain yang harus dijawab oleh PT. PLN (Persero) Tembilahan adalah kontinuitas penyediaan energi listrik di sub sistem kelistrikan Kabupaten Indragiri Hilir, dimana ketergantungan pasokan ketenagalistrikan dari pembangkit besar PLTU Bukit Asam sangatlah besar. Tekat pemerintah tersebut dan semakin beratnya tantangan dalam menghimpun pendanaan untuk pengembangan usaha inilah yang membuat tidak ada pilihan lain bagi PT. PLN.

Pengusahaan kelistrikan secara nasional harus mengedepankan aspek bisnis/komersial (tanpa mengabaikan aspek sosial) sebagai kelangsungan operasi dan pengembangan usaha PLN dapat di jamin. Masa mendatang sejatinya harus memiliki orientasi penyediaan energi listrik bagi keperluan masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir yang menjadi prioritas. Komitmen PT. PLN sebagai

BUMN yang juga mengemban misi sosial untuk melaksanakan pemerataan hasil-hasil pembangunan, khususnya disektor listrik pedesaan. Diharapkan pemakaian energi listrik dipedesaan dapat dipergunakan untuk kegiatan-kegiatan produktif.

## Visi, Misi dan Filosofi PT. PLN (Persero) Tembilahan

### 1. Visi Perusahaan

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### 2. Misi Perusahaan

Misi PT. PLN (Persero) Tembilahan adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi kepada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

### 3. Filosofi Perusahaan

Untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, maka landasan PT. PLN (Persero) Tembilahan adalah : “Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kepentingan pelanggan dengan menjadikan SDM sebagai sumber daya penting perusahaan”.

### 4.3 Logo atau Lambang PT. PLN

Logo merupakan bagian dari identitas perusahaan sedangkan yang dimaksud dengan identitas perusahaan adalah suatu cara atau suatu hal yang memungkinkan suatu perusahaan dikenal dan dibedakan dari perusahaan-perusahaan lainnya.

Logo yang dimiliki PT. PLN adalah berbentuk gambar petir atau kilat yang telah lama digunakan oleh PT. PLN beserta satuan-satuannya, penggunaan lambang PT. PLN menurut Surat Keputusan No. 013/DIR/1976.

Berikut ini adalah gambar lambang PT. PLN

**Gambar 4.1**

**Logo PT.PLN**



*Sumber : PT.PLN (Persero) Tembilaan*

#### 1. Logo Perusahaan bentuk Dasar dan Warna (Terlampir)

Logo atau lambang gambar PT PLN (Persero) tercantum dalam satubidang gambar datar.

Logo atau Gambar Lambang PLN terdiri dari :

- a. Petir (kilat) yang bentuknya tebal disebelah atas dan meruncing disebelahbawah berwarna merah dan memotong atau menembus ketiga garis gelombang.

- b. Tiga buah gelombang yang berbentuk sinusoida (dua setengah perioda), berwarna biru laut, tersusun secara sejajar dalam arah mendatar, terletak ditengah-tengah segiempat pada dasar kuning keemasan.

## 2. Arti Logo dan Lambang Gambar PT. PLN

Gambar Logo diartikan sebagai berikut :

Petir atau kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung didalamnya.

Gambar gelombang yang digunakan dalam logo PLN memberikan arti bahwa segala macam tenaga (energi) dapat dinyatakan sebagai gelombang (cahaya listrik, akustik). Kegiatan PLN mencakup konvensi segala macam tenaga (energi) menjadi tenaga listrik.

3. Tiga buah gelombang sejajar diartikan tiga sikap karyawan PT PLN dalam melaksanakan tugas negara dengan bekerja keras, bergerak cepat dan bertindak cepat.

Dengan arti yang lainnya bahwa pelaksanaan tugas PT PLN harus serempak dalam tiga bidang : peningkatan, penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik.

Warna logo PT PLN (Persero) memiliki arti sebagai berikut :

- a. Warna Kuning keemasan

Melambangkan keagungan Tuhan Yang Maha Esa, serta agungnya kewajiban PLN.

- b. Warna Merah Darah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melambangkan keberanian dan dinamika dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran pembangunan.

c. Warna Biru Laut

Melambangkan kesetiaan dan pengabdian pada tugas untuk menuju dan mencapai kemakmuran dan kesejahteraan rakyat Indonesia.

d. Penempatan-penempatan tulisan yang menyatakan satuan PLN  
Guna menyatakan satuan-satuan PLN pada lambang PLN maka jika dianggap perlu, dapat ditempatkan tulisan-tulisan yang menyatakan satuansatuan PLN yang bersangkutan dengan ketentuan sebagai berikut :

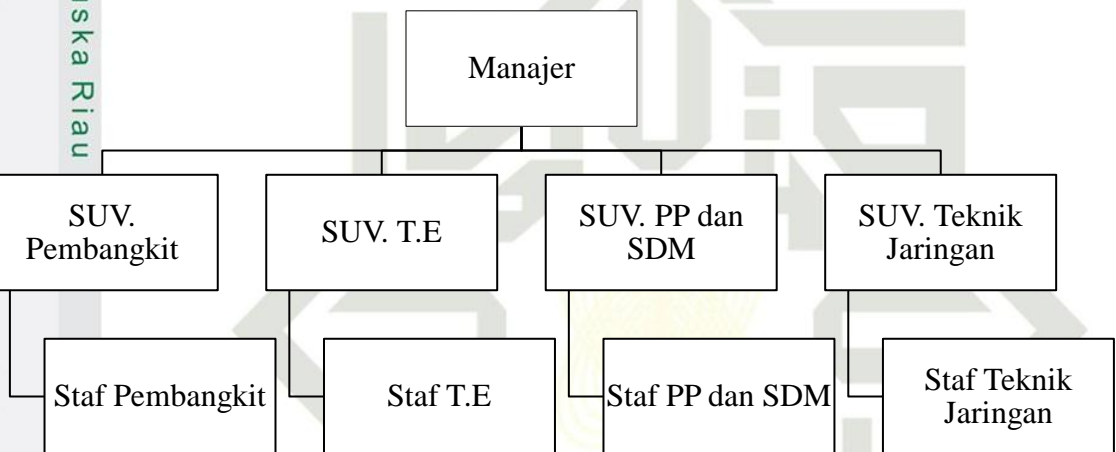
- 1) Pada papan nama PLN dicantumkan disebelah kanan logo tersebut.
- 2) Pada benda-benda peralatan, kendaraan disebelah atas logo dicantumkan satuan induknya (PLN Pusat, Wilayah, Proyek).

#### 4.4 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Tembilahan

Struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang didalamnya terdapat pejabat, tugas, serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. Struktur organisasi diperlukan untuk digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan dan penyusunan struktur yang baik harus dilakukan perusahaan sesuai dengan bentuk dan keadaannya. Struktur organisasi ini akan mempertegas dan memperjelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Dalam struktur organisasi pada PT PLN (Persero) Tembilaan, tugas perencanaan, pengawasan, dan pengomandoan berada pada satu orang yang diberi wewenang langsung dari atasan sehingga bawahan atau karyawan harus bertanggung jawab penuh terhadap penyelesaian tugasnya.

**Gambar 4.2**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT. PLN (Persero)**  
**TEMBILAHAN**



#### 4.5 Uraian Tugas/Job Description PT. PLN (Persero) Tembilaan

Adapun bagian-bagian atau uraian tugas di PT. PLN (Persero) Tembilaan antara lain sebagai berikut:

##### 1. **Manajer**

Tujuan jabatan: Merumuskan sasaran Rayon, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pelayanan pelanggan, pendistribusian dan pembangkitan tenaga listrik.

Tanggung jawab utama:

- 1) Merumuskan sasaran kerja perusahaan

- 2) Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan bidangnya
- 3) Mengawasi pengoperasian dan pemeliharaan sarana peenyediaan tenaga listrik agar sesuai dengan target
- 4) Mengawasi kegiatan pelayanan pada pelanggan agar target KWh terjual dan jumlah sambungan terpasang dapat tercapai
- 5) Memeriksa dan menandatangani bukti-bukti pengesahan penerimaan dan pengeluaran uang, surat perintah kerja dan surat dinas resmi
- 6) Memberikan pembinaan kepada pegawai dalam bidang kelistrikan agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan yang diharapkan
- 7) Merencanakan sistem pengawasan pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pihak ketiga dan penyerahan pekerjaan untuk menghindari adanya penyimpangan yang akan merugikan perusahaan
- 8) Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan sesuai kewajiban dan tanggung jawabnya

## 2. Supervisor Pembangkit

Tujuan jabatan: Mengawasi dan mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pengoperasian, mengatur pembebanan mesin pembangkit tenaga listrik sesuai dengan kondisi serta melakukan penormalan bila terjadi gangguan.

Tanggung jawab utama:

- 1) Menyusun rencana pemeliharaan dan periodik
- 2) Melakukan pemeliharaan rutin dari periodik unit pembangkit
- 3) Melakukan evaluasi terhadap hasil pemeliharaan mesin dan alat bantu



- 4) Melakukan koordinasi dengan seksi operasi yang menyangkut pemeliharaan mesin dan alat bantu
- 5) Membuat laporan pelaksanaan pemeliharaan mesin dan alat bantu
- 6) Menganalisa gangguan mesin dan alat bantu
- 7) Membuat usulan perbaikan yang berhubungan dengan bidang pemeliharaan mesin dan alat bantu.

#### Supervisor Transaksi Energi

Tujuan jabatan: melaksanakan dan mengendalikan kegiatan dalam rangka mengamankan pendapatan perusahaan serta mengawasi pembukuan rekening listrik dan pengirimannya ke fungsi penagihan.

Tanggung jawab utama:

- 1) Merencanakan pemutusan sementara, penyambungan kembali dan pemutusan rampung
- 2) Menerima daftar rekening yang belum lunas dari fungsi penagihan
- 3) Menerima perintah penyambungan kembali sambungan tenaga listrik
- 4) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pemutusan sementara, penyambungan kembali dan pemutusan rampung
- 5) Bekerja sama dengan fungsi terkait melakukan pemeriksaan saldo rekening
- 6) Melakukan koordinasi dan membuat laporan sesuai dengan bidangnya

#### 4. Supervisor Pelayanan Pelanggan

Tujuan Jabatan: melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan pelanggan PLN untuk meningkatkan kinerja pelayanan dan kepuasan pelanggan.

Tanggung Jawab Utama:

- 1) Menyusun rencana kerja seksi pelayanan pelanggan
- 2) Membagi tugas kepada bawahan di seksi pelayanan pelanggan

- 3) Menyusun program untuk mempercepat pelayanan pelanggan
- 4) Memonitor pelayanan informasi ke pelanggan tentang prosedur penyambungan, perubahan daya aliran dan pemakaian listrik
- 5) Memeriksa berkas permohonan penyambungan baru/perubahan daya dari pelanggan berdasarkan data teknis dari seksi terkait
- 6) Memeriksa bukti pengiriman uang hasil penyambungan baru/perubahan daya ke Bank
- 7) Meneliti dan memeriksa berkas permohonan perubahan data pelanggan
- 8) Meneliti dan memeriksa berkas permohonan layanan sementara dari pelanggan
- 9) Melakukan koordinasi guna pelaksanaan P2TL atas pelanggan yang teridentifikasi menggunakan tenaga listrik dengan tidak normal
- 10) Memonitor kegiatan tata usaha langganan yang meliputi KWh jual sesuai dengan target yang ditentukan PLN area
- 11) Memonitor kegiatan pelayanan atas pengaduan atau pencarian informasi
- 12) Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya

#### 5. Supervisor SDM

Tujuan jabatan: Memelihara *policy*, mengembangkan sistem dan prosedur seluruh aktivitas sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan seluruh divisi demi memastikan bahwa perusahaan memiliki total *work force* yang terampil, berkompeten, bermotivasi tinggi, yang mampu bekerja secara produktif dan efisien untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Tanggung jawab utama:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Bertanggung jawab terhadap rekrutmen pegawai sesuai dengan kriteria dan posisi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan
- 2) Bertugas mengkonsep, membuat dan melakukan kontrak kerja terhadap pegawai yang diterima
- 3) Bertugas memberikan motivasi dan menjelaskan visi misi perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas SDM, agar dapat bekerja dengan maksimal
- 4) Membina kekeluargaan dan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai sampai kepada unit-unitnya
- 5) Bertanggung jawab terhadap semua permasalahan ketenagakerjaan dan penyelesaiannya
- 6) Bertugas memberikan laporan bulanan tentang perkembangan SDM kepada pihak management
- 7) Bertugas membuat rekapitulasi absensi pegawai
- 8) Bertugas membuat rekapitulasi penghitungan gaji pegawai untuk diberikan kepada supervisor keuangan
- 9) Bersedia melakukan kerjasama dan koordinasi dengan bidang-bidang lain
- 10) Bersedia melakukan aktivitas atau kegiatan lain atas perintah direksi
- 11) Merencanakan kebutuhan sumber daya manusia di PT. Bermosacaro Selases Dijinal (BSD)
- 12) Melakukan penempatan personel
- 13) Memfasilitasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia
- 14) Menjaga hubungan industrial yang kondusif berdasarkan Peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan policy perusahaan berlaku

- 15) Mengadakan program-program komunikasi internal dan eksternal dalam lingkup pekerjaan
- 16) Memfasilitasi program evaluasi kinerja karyawan berdasarkan sistem dan prosedur yang telah disepakati
- 17) Memastikan bahwa peraturan perusahaan dilaksanakan secara konsisten
- 18) Mengatur dan mengontrol kegiatan transportasi untuk mendukung kegiatan operasional bisnis
- 19) Memastikan bahwa system pengembangan karir karyawan dijalankan secara konsisten
- 20) Memastikan bahwa kesejahteraan sosial karyawan terpenuhi
- 21) Melakukan koordinasi dengan pihak Jamsostek dan Disnaker yang berkaitan dengan tenaga kerja.

#### **Supervisor Teknik Jaringan.**

Tinjauan Jabatan: melaksanakan koordinasi pengendalian pemeliharaan jaringan distribusi mutu kehandalan dan pencapaian target kinerja.

Tanggung Jawab Utama:

- 1) Menyusun rencana kerja seksi distribusi
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan pada seksi distribusi untuk kelancaran pelaksanaan tugas
- 3) Mengatur dan mengkoordinasikan kegiatan bawahan dalam pengoperasian dan pemeliharaan sarana pendistribusian tenaga listrik sesuai dengan rencana

- 4) Memeriksa dan menganalisa kelainan atau gangguan sarana pendistribusian tenaga listrik untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya gangguan sesuai dengan rencana kerja
- 5) Mengawasi pemakaian suku cadang, material dan alat-alat bantu lainnya untuk menunjang pelaksanaan kegiatan operasi dan pemeliharaan
- 6) Mengawasi pelaksanaan pemutusan, pembongkaran, dan penyambungan kembali aliran listrik dalam pelaksanaan P2TL
- 7) Memeriksa secara berkala trafo dan merencanakan perbaikan apabila terjadi kerusakan
- 8) Memeriksa dan mengevaluasi hasil survei lapangan guna memenuhi permohonan calon pelanggan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis teliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung} (3,347) > t_{tabel} (2.204)$ , dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,002 lebih rendah dari taraf signifikan 0,05. Hasil ini menerima hipotesis pertama.  
Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung} (6,277) > t_{table} (2.204)$ , dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menerima hipotesis kedua.  
Secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan. Nilai  $F_{hitung} (37,668) > F_{tabel}(3,24)$  dengan signifikansi probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini menerima hipotesis ketiga.

4. Korelasi antar variabel independen (komitmen organisasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai R sebesar 0,812. Dan nilai R square sebesar 0,641 berarti komitmen organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64.1%, sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi dan lain sebagainya.

## Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. PLN (Persero) Tembilahan dapat lebih memperhatikan komitmen organisasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti dengan melakukan pendekatan emosional untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya. Perusahaan juga sebaiknya dapat lebih memperhatikan hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa dihargai.

Diharapkan PT. PLN (Persero) Tembilahan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesegara mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaannya, karyawan juga melakukan interaksi antar sesama karyawan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, selain harus memperhatikan dan memberikan dorongan, pimpinan juga perlu mengadakan program-program pelatihan yang dapat mengupgrade skill dari masing-masing karyawan. Dengan begitu akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan untuk berprestasi dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan akan menjadi lebih meningkat.

3. Bagi peneliti yang selanjutnya sebaiknya melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menambah kontribusi dan pengetahuan di masa yang akan datang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahan. 2006. *Departemen Agama RI*. Surabaya: Karya Abdi
- Alwi, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia BPFE*. UGM. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Alfabeta-Bandung
- Ghazali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manulang, M dan Marihot Amh Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Rianto, A. 2009. *Pengolahan Data Analisis Data Kesehatan (Dilengkapi Uji Validitas dan Reliabilitas serta Aplikasi SPSS)*. Nusa Medika. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks Gramedia.
- Robert L. Mathis – Jhon H. Jackson. 2010. *Human Resource Management*, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Rapitri, Ranty. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*, Jurnal Universitas Riau, Vol, No.5.
- Rholihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Riadin, P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ropiah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kusioner Dan Analisi Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Siskarika UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Susana. 2011. *Human Resource Management in The Digital Economy: Creating Synergy between Competency Models and Information*.

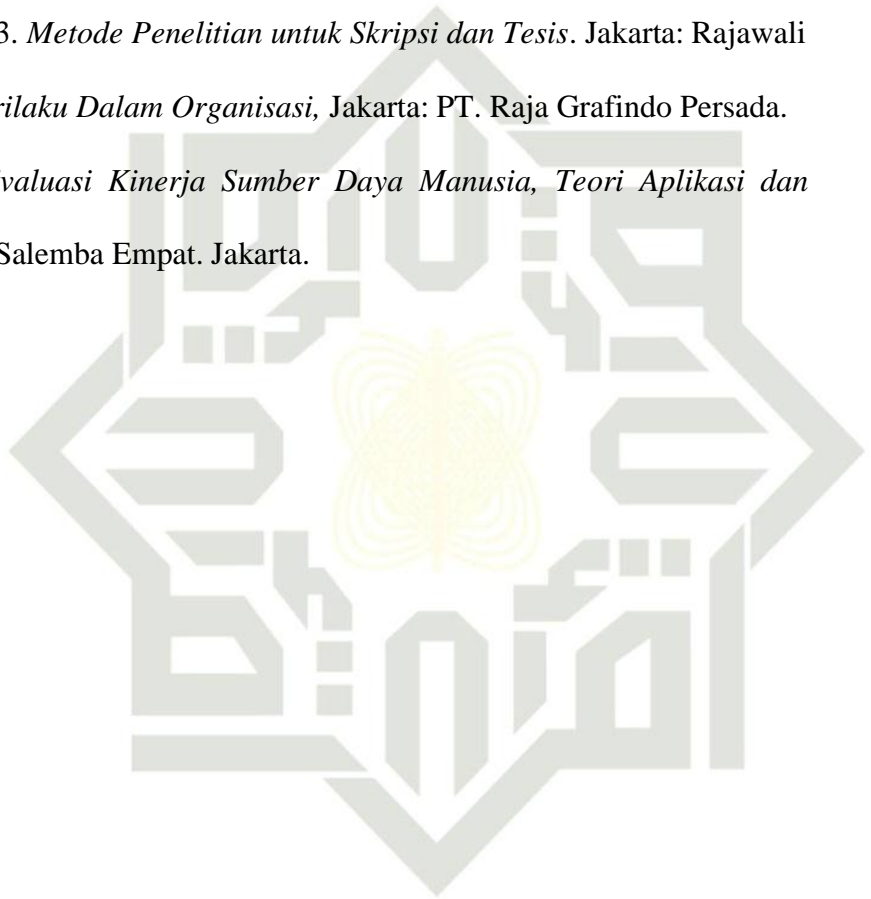
Suhyatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Utami, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Utami, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.



UIN SUSKA RIAU



## KUESIONER PENELITIAN

### Pengantar

Bapak/I bu/Saudara/i yang saya hormati

anda yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Randiman

NIM : 11571105117

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ Manajemen S1

Saat ini sedang melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir”**.

Dengan ini penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan pernyataan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini. Pernyataan dan data responden hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai syarat penyelesaian studi di UIN SUSKA RIAU serta sangat dijaga kerahasiaannya. Mohon untuk tidak ragu dalam menjawab karena semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya. Oleh karena itu, atas kesediaan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudar/i saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

UIN SUSKA RIAU

1. **Harap Diharapkan** untuk mengisi kuesioner ini secara terbuka, apa adanya, sebenar-benarnya sesuai dengan pernyataan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan selama ini. Pernyataan dan data responden hanya akan digunakan untuk penelitian semata dan sebagai syarat penyelesaian studi di UIN SUSKA RIAU serta sangat dijaga kerahasiaannya. Mohon untuk tidak ragu dalam menjawab karena semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah.
2. **Dilarang** mengumumkan dan memperbanyak sebagai atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## II. Identitas Responden

1. Berikan tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan)

1. Nama (boleh tidak diisi) :

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

3. Umur : a.  21-30 Tahun  31-40 Tahun

c.  41-50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

a.  SMA/SMK b.  D3

c.  S1 d.  S2

5. Lama Bekerja :

a.  di bawah 1 tahun b.  di bawah 2 tahun

2 – 5 tahun d.  5 – 8 tahun

## III. Petunjuk Pengisian

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda cek list (✓) pada jawaban yang telah tersedia sesuai dengan anggapan

Bapak/Ibu/Saudara/i dengan alternatif jawaban antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2= Tidak Setuju (TS)
- 3= Kurang Setuju (KS)
- 4= Setuju (S)
- 5= Sangat Setuju (SS)

**III DAFTAR PERNYATAAN**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apa pun untuk tujuan komersial atau tanpa izin dari Universitas Islam Sumatera Utara.
  2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya secara elektronik, mekanik, atau dengan cara lain tanpa izin dari Universitas Islam Sumatera Utara.

Pernyataan	Tanggapan				
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1. Bapak/ibu mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
2. Bapak/ibu selalu menjaga kebersihan saat bekerja					
3. Bapak/ibu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4. Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
5. Bapak/ibu mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6. Kuantitas pekerjaan yang Bapak/ibu lakukan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan					
7. Bapak/ibu bertanggung jawab menjaga dengan baik sarana atau prasarana yang disediakan oleh perusahaan					
8. Bapak/ibu mampu bekerjasama dengan rekan kerja atau tim					
9. Bapak/ibu mampu bekerjasama atau membangun hubungan baik dengan atasan					
10. Bapak/ibu bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>





	Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1.	Bapak/ibu mempunyai dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan					
2.	Bapak/ibu mau bekerja dengan gairah mencapai tujuan yang diinginkan					
3.	Bapak/ibu tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan saat lembur					
4.	Bapak/ibu tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
5.	Bapak/ibu berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja					
6.	Bapak/ibu diberikan pelatihan oleh atasan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan					
7.	Bapak/ibu mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
8.	Bapak/ibu selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
9.	Bapak/ibu bersama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan perusahaan					

**Tabulasi kuesioner**

2. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karyanya tulis diri dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak memerlukan izin dari pihak UIN Suska Riau.

1. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karyanya tulis diri dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Halaloppa mik UN Siska Riau Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KOMITMEN ORGANISASI (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	43
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	42
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	39
5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	41
2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	45
3	5	5	5	2	3	5	5	5	4	42
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	2	4	4	4	3	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

MOTIVASI KERJA (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL X2
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	2	5	5	5	5	38
4	4	3	4	4	1	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	3	4	5	4	5	5	39
4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
2	2	2	2	2	2	2	2	3	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	5	5	5	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
4	3	4	4	5	3	3	4	5	35
5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
5	5	5	4	4	4	3	3	5	38
2	4	3	3	4	3	3	2	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
1	4	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
4	4	3	4	4	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	5	5	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	5	5	4	3	4	5	5	3	37
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
3	4	4	4	4	4	4	5	5	37
5	4	4	4	2	4	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KINERJA (Y)											
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL Y
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	42
5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	44
5	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
3	2	2	2	2	2	2	5	5	2	3	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	41
3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	41
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	37
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

1. Hak
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.566**	.590**	.372**	.504**	.439**	.395**	-.049	.288	.140	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.001	.004	.010	.757	.064	.375	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.566**	1	.811**	.703**	.500**	.377**	.352**	-.024	.429**	.230	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.014	.022	.880	.005	.142	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.590**	.811**	1	.664**	.534**	.397**	.381**	-.059	.409**	.119	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.013	.709	.007	.452	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.372**	.703**	.664**	1	.428**	.279	.424**	.105	.417**	.255	.654**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000		.005	.073	.005	.510	.006	.103	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.504**	.500**	.534**	.428**	1	.747**	.487**	.344**	.546**	.157	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.005		.000	.001	.026	.000	.321	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.439**	.377**	.397**	.279	.747**	1	.695**	.547**	.716**	.155	.810**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.009	.073	.000		.000	.000	.000	.326	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.395**	.352**	.381**	.424**	.487**	.695**	1	.600**	.792**	.220	.804**
	Sig. (2-tailed)	.010	.022	.013	.005	.001	.000		.000	.000	.162	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	-.049	-.024	-.059	.105	.344**	.547**	.600**	1	.730**	.302	.550**
	Sig. (2-tailed)	.757	.880	.709	.510	.026	.000	.000		.000	.052	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.9	Pearson Correlation	.288	.429**	.409**	.417**	.546**	.716**	.792**	.730**	1	.368**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.064	.005	.007	.006	.000	.000	.000	.000		.017	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.140	.230	.119	.255	.157	.155	.220	.302	.368**	1	.412**
	Sig. (2-tailed)	.375	.142	.452	.103	.321	.326	.162	.052	.017		.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.601**	.688**	.675**	.654**	.776**	.810**	.804**	.550**	.853**	.412**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

dan menyebutkan sumber:

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

## Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTALX2
X2.1	Pearson	1	.643**	.605**	.546**	.319*	.414**	.457**	.474**	.548**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.040	.006	.002	.002	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson	.643**	1	.823**	.678**	.421**	.525**	.578**	.542**	.436**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000	.000	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson	.605**	.823**	1	.591**	.365*	.547**	.415**	.586**	.468**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.017	.000	.006	.000	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson	.546**	.678**	.591**	1	.541**	.522**	.600**	.610**	.495**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson	.319*	.421**	.365*	.541**	1	.394**	.266	.363*	.432**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.040	.005	.017	.000		.010	.089	.018	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson	.414**	.525**	.547**	.522**	.394**	1	.605**	.637**	.372*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.010		.000	.000	.015	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson	.457**	.578**	.415**	.600**	.266	.605**	1	.688**	.332*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.000	.089	.000		.000	.032	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson	.474**	.542**	.586**	.610**	.363*	.637**	.688**	1	.658**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.018	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson	.548**	.436**	.468**	.495**	.432**	.372*	.332*	.658**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.002	.001	.004	.015	.032	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTALX2	Pearson	.757**	.822**	.792**	.817**	.614**	.740**	.713**	.814**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

dan menyebutkan sumber:

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	9

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTALLY
Y1	Pearson Correlation	1	.822**	.461**	.442**	.613**	.363*	.480**	.171	.162	.359*	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.003	.000	.018	.001	.278	.306	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.822**	1	.578**	.608**	.601**	.523**	.434**	.372*	.296	.365*	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.015	.057	.017	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.461**	.578**	1	.482**	.474**	.553**	.177	.242	.437**	.644**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.001	.002	.000	.263	.123	.004	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.442**	.608**	.482**	1	.640**	.541**	.389*	.231	.317*	.421**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001		.000	.000	.011	.141	.041	.005	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.613**	.601**	.474**	.640**	1	.637**	.393*	.073	.218	.378*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.010	.647	.166	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.363*	.523**	.553**	.541**	.637**	1	.402**	.336*	.436**	.508**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.000	.000		.008	.030	.004	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y7	Pearson Correlation	.480**	.434**	.177	.389*	.393*	.402**	1	.647**	.367*	.377*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.263	.011	.010	.008		.000	.017	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y8	Pearson Correlation	.171	.372*	.242	.231	.073	.336*	.647**	1	.658**	.544**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.278	.015	.123	.141	.647	.030	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y9	Pearson Correlation	.162	.296	.437**	.317*	.218	.436**	.367*	.658**	1	.668**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.306	.057	.004	.041	.166	.004	.017	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y10	Pearson Correlation	.359*	.365*	.644**	.421**	.378*	.508**	.377*	.544**	.668**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.020	.017	.000	.005	.014	.001	.014	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOT ALL Y	Pearson Correlation	.673**	.798**	.720**	.723**	.721**	.743**	.637**	.609**	.628**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Menyatakan sumber:

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

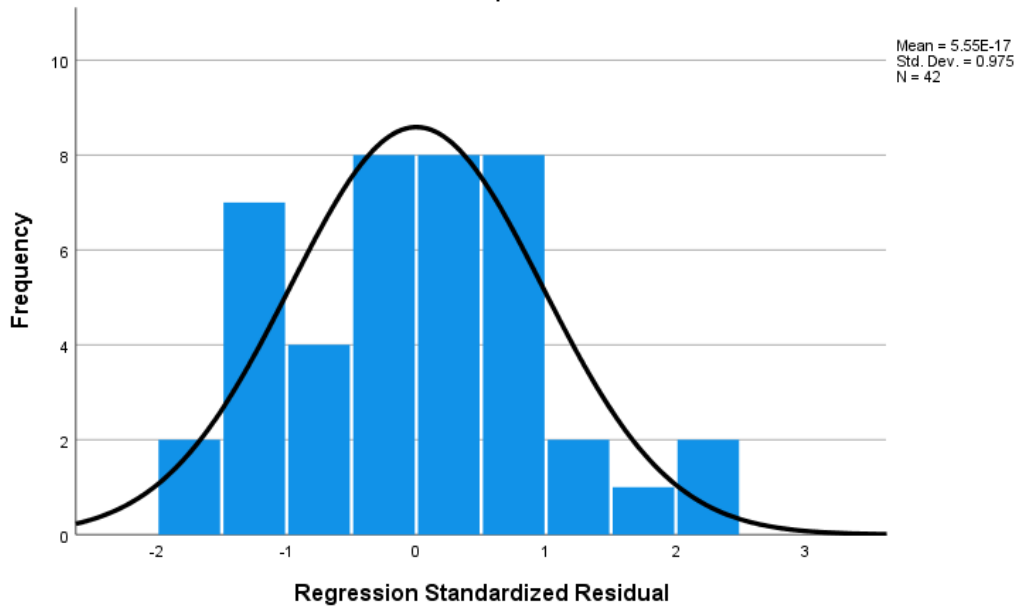
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan m
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alah.

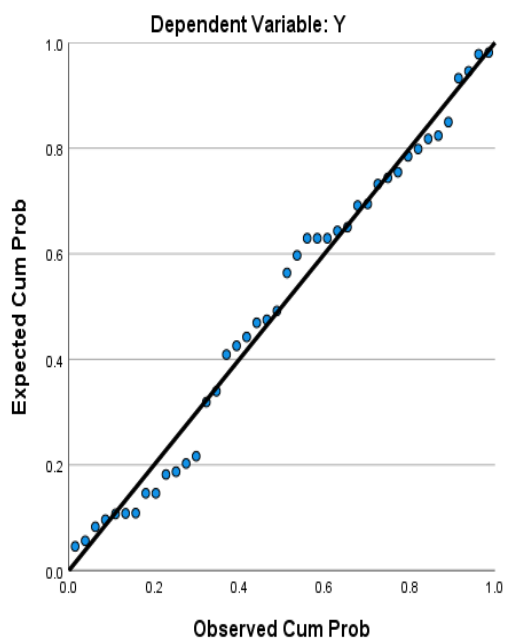
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	44.38	4.762	42
X1	41.52	6.601	42
X2	38.07	5.087	42

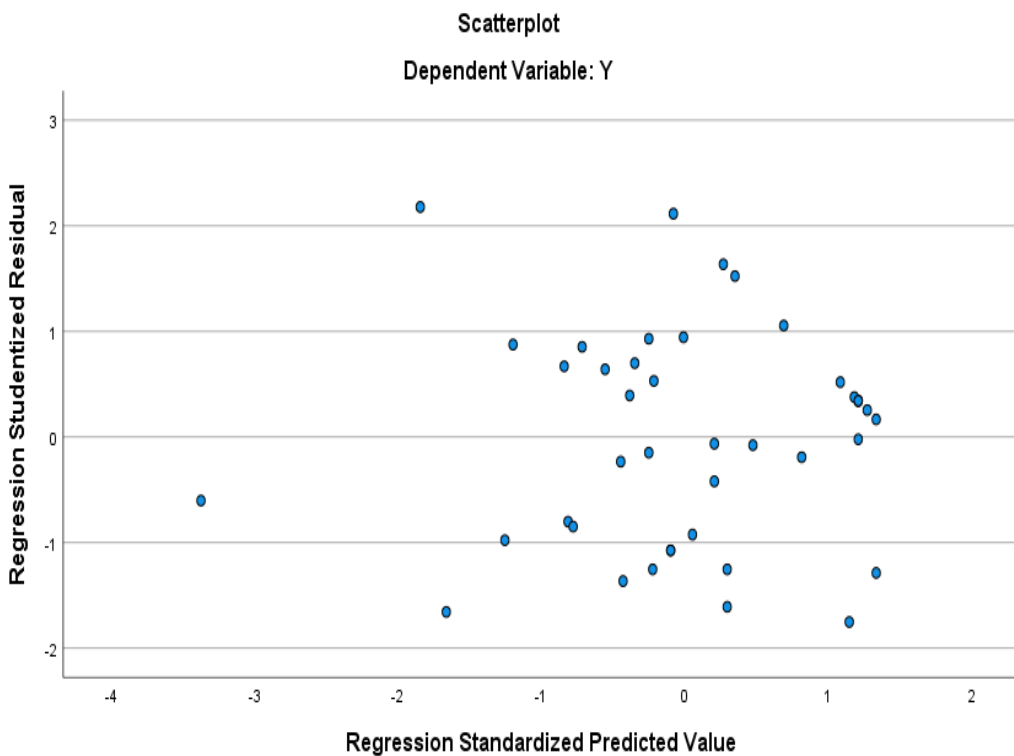
**Histogram**  
Dependent Variable: Y



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



- H
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.561	.749
	X1	.561	1.000	.358
	X2	.749	.358	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.010
	X2	.000	.010	.
N	Y	42	42	42
	X1	42	42	42
	X2	42	42	42



### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	X1	X2
1	2.977	1.000	.00	.00	.00

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	612.715	2	306.357	37.668	.000 <sup>b</sup>
Residual	317.190	39	8.133		
Total	929.905	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					B	Std. Error
1 (Constant)	11.924	3.777	3.157	.003		
X1	.242	.072	3.347	.002	.872	1.147
X2	.589	.094	6.277	.000	.872	1.147

a. Dependent Variable: Y

Hak Cipta © ta milik  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2	.014	14.490	.10	.97	.26
3	.009	18.703	.90	.03	.74

a. Dependent Variable: Y

Cipta Dilindungi Undang-Undang

hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami

University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 <sup>a</sup>	.659	.641	2.852

**Model Summary<sup>b</sup>**

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.659 <sup>a</sup>	37.668	2	39	.000

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	2.243 <sup>a</sup>

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

UIN SUSKA RIAU



LAMPIRAN

© Hasil Wawancara

Wawancara penulis dengan bapak Effendi selaku Suv. SDM, pada hari Jum'at tanggal 27 Mei 2022. Pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kab. Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

- Penulis : Apakah koitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- Penulis : Apakah motivai kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- Penulis : Bagaimana langkah perusahaan untuk melakukan dorongan kepada karyawan agar termotivasi ?
- Penulis : Bagaimana komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan ?

**B.** Wawancara kepada beberapa pelanggan PLN Terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Tembilahan Kab. Indragiri

Hilir

- Penulis : apa yang dilakukan petugas pln jika terjadi padam bergilir?
- Penulis : Seperti apa respons Cs saat melayani pelanggan ?
- Penulis : bentuk keluhan yang di dapatkan oleh pelanggan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
 FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1175/2022 Pekanbaru, 15 Februari 2022 M  
 Sifat : Biasa 13 Rajab 1443 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Henni Indrayani, SE, MM**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Randiman  
 NIM : 11571105117  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : XIV (Empat Belas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan  
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan  
 Pengembangan Lembaga,

**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**  
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor	: Un.04/F.VII/PP.00.9/1279/2022	Pekanbaru, 21 Februari 2022 M
Sifat	: Biasa	19 Rajab 1443 H
Lampiran	: -	
Hal	: <b>Izin Riset</b>	

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 PT. PLN (Persero) Tembilahan  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.


Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Randiman  
 NIM. : 11571105117  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : XIV (Empat Belas)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
**Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Jl. Gunung Daek No. 6 Tembilahan Kota, Indragiri Hilir  
Telp. 0768 123

Tembilahan, 01 Juni 2022

Nomor : 0034/SDM.04.06/VI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Keterangan Penelitian**

Kepada Yth : Bapak/Ibu  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Ilmu Sosial Uin Suska Riau  
di -

Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan doa semoga bapak/ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Manajer PT. PLN (Persero) Tembilahan dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama Lengkap : Randiman  
NIM : 11571105117  
Program Studi : Manajemen

Telah melakukan penelitian di PT. PLN (Persero) Tembilahan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Tembilahan”**.

Demikianlah surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



## RIWAYAT HIDUP PENULIS



**Randiman**, lahir di Pelangiran Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir 01 Januari 1997 merupakan anak pertama dari 2 (dua) bersaudara, lahir dari pasangan ayahanda Budiansah dan Ibunda Yulismah Pada tahun 2002 penulis memulai pendidikan pada jenjang TK, kemudian pada tahun 2003 lanjut pada jenjang Sekolah Dasar di SD 011 Pelangiran, lulus pada tahun 2009. Setelah itu, penulis melanjutkan sekolah di MTs. Nurul Wathan Pelangiran selama 3 (tiga) tahun yaitu dari tahun 2009 sampai tahun 2012. Tamat Sekolah Menengah Pertama, penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2012 di MA Nurul Wathan Pelangiran selama 3 (tiga) tahun. Kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata-1 (S-1) tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, dengan mengambil jurusan Manajemen S1.

Atas berkat dan rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala serta do'a dan dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul "***Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir***" di bawah bimbingan Ibu Henni Indrayani SE, MM. Berdasarkan hasil ujian skripsi Sarjana Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada tanggal 15 Juli 2022, penulis dinyatakan **LULUS** dan telah berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).