



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BIDANG PROMOSI PADA
PT. DJARUM JEMBER**

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ENVIRONMENTAL WORK AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PROMOTIONAL
EMPLOYEES' PERFORMANCE AT
PT. DJARUM JEMBER

SKRIPSI

Oleh:

Ilham Akbar Nugroho

NIM. 120810201164

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BIDANG PROMOSI PADA
PT. DJARUM JEMBER**

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ENVIRONMENTAL WORK AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON PROMOTIONAL
EMPLOYEES' PERFORMANCE AT
PT. DJARUM JEMBER

SKRIPSI

Oleh:

Ilham Akbar Nugroho

NIM. 120810201164

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Ilham Akbar Nugroho
Nim : 120810201164
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Promosi Pada PT. Djarum Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam penyajian substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun dan bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian ini pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember 10 Oktober 2017

Yang menyatakan,

Ilham Akbar Nugroho

NIM 120810201164

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG PROMOSI PADA PT. DJARUM JEMBER.

Nama Mahasiswa : Ilham Akbar Nugroho

NIM : 120810201164

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 12 Oktober 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

19570310 198403 1 003

Ibu Ema Desia Prajitisari, SE,

19791221 200812 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Promosi Pada PT. Djarum Jember.

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ilham Akbar Nugroho

NIM : 120810201164

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Diana Sulianti T. , SE, M. Si
NIP.19741212 200012 2 001 (.....)

Sekretaris : Dr. Sumani, S.E, M. Si.
NIP. 19690114 200501 1 002 (.....)

Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si
NIP. 19660918 199203 2 002 (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. CA

NIP. 19710727 199512 1 001



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada saya untuk kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Sohib dan Ibu Sri Wahyuni yang selalu memberikan dukungan serta doa terbaik selama ini
3. Kakakku Ageng Dwi Wicaksono, Mbak Tyas, Mbak Win.
4. Guru-guruku dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi yang terhormat, yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama ini.
5. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisni Angkatan 2012 Universitas Jember.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan). Tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(QS. AL-Insyirah, 6-8)

Pemenang mencari motivasi, pecundang menunggu motivasi

(Satria Hadi Lubis)

Cepat ada yang di kejar, lambat ada yang di tunggu

(Syaiikh Lukman Hakim Siregar)

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Promosi pada PT. Djarum Jember; Ilham Akbar Nugroho; 120810201164; 2017; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

PT. Djarum Jember adalah salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Perusahaan ini mengolah dan menghasilkan jenis rokok kretek dan cerutu. Perusahaan ini berdiri ketika ada salah satu pabrik rokok yang hampir gulung tikar di Kudus, dan dibelilah perusahaan rokok tersebut oleh Oe Wie Gwan. setelah itu perusahaan berkembang pesat dan ada beberapa cabang salah satunya di Jember. Masalah yang sering timbul di perusahaan ini salah satunya adalah tentang kinerja dari karyawan dan juga menjadi masalah yang sering dihadapi di setiap organisasi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan bidang promosi pada PT. Djarum Jember. Hal tersebut terkait dengan kinerja yang menurun yaitu kurangnya komitmen yang mengakibatkan kurangnya pembinaan pada komunitas, pegawai datang terlambat, juga terdapat kendala seperti sarana dan prasarana.

Ada 3 variabel X dalam penelitian ini yaitu : (motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan Ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. lingkungan kerja adalah hal hal yang ada disekitar kita dapat mempengaruhi kinerja. komitmen organisasi yaitu loyalitas yang tinggi terhadap organisasi) serta 1 variabel Y kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai karyawan.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember dengan menggunakan sampel 36 orang. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner kepada para responden, kemudian diisi sesuai pendapat masing-masing responden. Data yang didapat adalah tentang data motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember.

SUMMARY

The Influence of Motivation, Work Environment, and Organizational Commitment To Employee Performance of Promotion Part In PT. Djarum Jember; Ilham Akbar Nugroho; 120810201164; 2017; pages; Department of Management Faculty of Economics and Business Universitas Jember

PT. Djarum Jember is one of the largest tobacco companies in Indonesia. The company is processing and producing kinds of clove cigarettes and cigars. This company stood when there was one cigarette factory that almost folded in Kudus, and bought the cigarette company by Oe Wie Gwan. after that the company developed rapidly and there are several branches one of them in Jember. Problems that often arise in this company one of them is about the performance of employees and also a problem that is often faced in every organization in Indonesia. This study aims to determine the influence of motivation, work environment, and employee performance in the field of promotion at PT. Djarum Jember. This is related to the declining performance of lack of commitment resulting in lack of community development, late arrivals, also constraints such as facilities and infrastructure.

There are 3 variables X in this research that motivation is a process that explains the intensity of the direction and perseverance of an individual to achieve his goals, work environment is things that are around us can affect performance. Organizational commitment that is high loyalty to the organization. And Y variable employee performance is the work performance achieved.

The population of this research is employees of promotion Part in PT. Djarum Jember use 36 samples people. Sampling technique used in this study is a questionnaire, the data collection by providing questionnaires to the respondents, then filled in the opinion of each respondent. The data obtained is about data motivation, work environment, and organizational commitment. Data analysis method used in this research is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the motivation, work environment, and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance in the field of promotion of PT. Djarum Jember.

PRAKATA

Puji Syukur kepada Allah SWT. Karena atas rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Promosi pada PT. Djarum Jember. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sepenuhnya penulis bisa bekerja sendiri. Tentu saja perlu dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bimbingan, bantuan, dan pelayanan yang telah diberikan demi kelancaran penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E, M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, dan bimbingan.
4. Ibu Ema Desia Prajitisari, SE, MM telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, saran yang bermanfaat, dan meluangkan waktu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Dr. Diana Sulianti T. , SE, M.Si, Bapak Drs Sunardi, MM, dan Ibu Dra. Susanti Prasetyaningtyas, MSi selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna guna memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Sunardi, MM Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi pengarahan, saran, dan motivasi.
7. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Teristimewa Ibu dan Ayah tercinta, terimakasih atas moril dan materill, juga semangat pengorbanan, doa, nasehat, dan kasih sayang hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
9. Terima kasih kepada Ageng Kribo saudara tercinta yang selalu memotivasi.

10. Syaikh Lukman Hakim Siregar, Ruus Andai, Sayid Hamdi, Sayid Hopan, Sayid Yusak, Sayid Faiz, serta Mahrum Gilang, Mahrum Lupapi, Mahrum Dian, terima kasih atas ilmu yang bermanfaat, motivasi, wejangan, dan waktu yang telah diluangkan
11. Terima Kasih kepada Keluarga Al Mukarom Banyuwangi yang selalu ada dan mensupport sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Sahabatku SMA (Dimas Fauzi, Rifki, Piet Dimas, Tata, Erdyn, Fatkur, Iga, Yoga) serta sahabat kuliah (Eko Prasetyo, Harish Fauzan, Emil, Elisa, Pinky, Sandro, Budi Waluyo, Ridho Mahfudz, Rifki, Nuril Telulus) yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga terselesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012.
14. Terima kasih kepada Bapak Agung selaku team leader dan Pak Dennis Williamsons selaku promotor yang mempermudah akses masuk pada PT. Djarum Jember.
15. Terima kasih kepada seluruh karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember yang telah membantu mengisi kuisisioner.
16. Terima kasih kepada komunitas Senar 6 dan Kurusetra sehingga saya bisa berkembang sampai seperti sekarang.
17. Terima kasih kepada sahabat kosan bangka 6 Wanda K, Jibo, Deny, Kos Ical, Mbah Par, Bagus, Dendi Manajemen, Mas Kevin, Basofi, yang selalu membuat saya tertawa.
18. Barisan para mantan sehingga termotivasi agar skripsi ini terselesaikan.
19. Serta seluruh pihak yang telah turut membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi pembaca.

Jember, 10 Oktober 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan teori	6
2.1.1 Motivasi	6
2.1.2 Lingkungan Kerja	8
2.1.3Komitmen Organisasi	14

2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.1.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	19
2.1.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	20
2.1.7 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis Penelitian	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional Variabel	27
3.7 Skala Pengukuran	30
3.8 Metode Analisis Data	31
3.8.1 Uji Instrumen Data	31
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.4. Uji Hipotesis	34
3.9. Kerangka Pemecahan Masalah	36

BAB IV Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum PT. Djarum Jember	38
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	47
4.3 Hasil Analisis Data	51
4.3.1 Uji Validitas	51

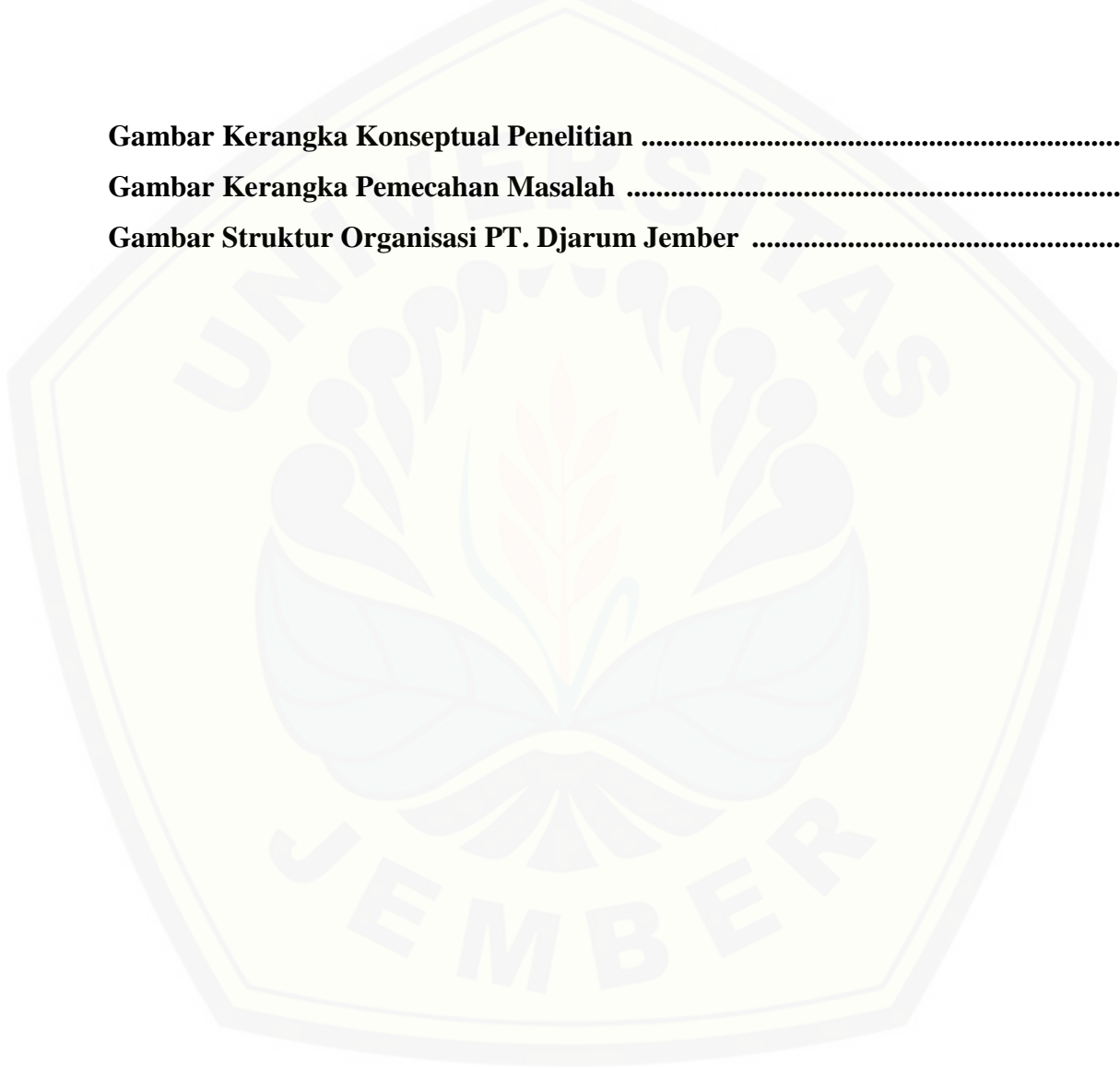
4.3.2 Uji Reliabilitas	52
4.3.3 Uji Normalitas Data	53
4.3.4 Regresi Linier Berganda	54
4.3.5 Asumsi Klasik	55
4.3.6 Uji Hipotesis	56
4.4 Pembahasan	58
4.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	58
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	58
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	59
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

2.2 Penelitian Terdahulu	22
4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	45
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabe Motivasi	47
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	48
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi	49
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja	50
4.8 Hasil Uji Validitas	51
4.9 Hasil Uji Reabilitas	52
4.10 Hasil Uji Normalitas Data	53
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	54
4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.14 Hasil Uji t	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Konseptual Penelitian	22
Gambar Kerangka Pemecahan Masalah	36
Gambar Struktur Organisasi PT. Djarum Jember	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner	71
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	75
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas	81
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	83
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	85
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	86
Lampiran 9 Hasil Uji t	87
Lampiran 10 Tabel r	88
Lampiran 11 Tabel t	90

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah hal penting dalam sebuah organisasi perusahaan sehingga diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Organisasi dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus di capai baik secara individu maupun organisasinya. Oleh karena itu, kualitas dari sumber daya manusia harus tetap dijaga dan dikembangkan agar menjadi lebih baik guna pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (J. Ravianto, 1986). Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, motivasi dari karyawan yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan komitmen kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Menurut Munandar (2001:24) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat komitmen

dan motivasi menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Selain motivasi yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan yaitu lingkungan kerja.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, tentunya karyawan akan lebih baik pula dalam menjalankan tugas mereka. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat besar dan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas biasanya selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal. Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena

meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Adapun yang sangat berpengaruh dari 3 paparan diatas yaitu kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik. Apabila kualitas sumber daya manusia dan sumber daya yang baik maka akan memaksimalkan kinerja dalam perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan. Kualitas sumber daya dapat dibentuk oleh 3 faktor yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Kinerja akan mencapai tujuan secara maksimal.

PT. Djarum adalah salah satu perusahaan rokok di Indonesia. Perusahaan ini mengolah dan menghasilkan jenis rokok kretek dan cerutu. Ada tiga jenis rokok yang kita kenal selama ini, yaitu rokok cerutu (terbuat dari daun tembakau dan dibungkus dengan daun tembakau pula), rokok putih (terbuat dari daun tembakau dan dibungkus dengan kertas sigaret), dan rokok kretek (terbuat dari tembakau ditambah daun cengkeh dan dibungkus dengan kertas sigaret).

Pada tahun 1951, Oei Wie Gwan, seorang pengusaha Tionghoa-Indonesia, membeli perusahaan rokok NV Murup yang hampir gulung tikar di Kudus, Jawa Tengah. Perusahaan tersebut memiliki merek Djarum Gromofon. Dia menyingkat merek tersebut menjadi Djarum. PT. Djarum memiliki 5 nilai-nilai inti dalam pengembangan perusahaan, yaitu fokus pada pelanggan, profesionalisme, organisasi yang terus belajar, satu keluarga dan tanggung jawab sosial. PT. Djarum Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri yang memproduksi rokok dengan berbagai jenis merk. Perusahaan ini berproduksi dengan menggunakan peralatan

Jadi ada beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan bidang promosi yaitu ada beberapa karyawan yang kinerjanya belum optimal, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan. Terkadang ada karyawan yang pulang sebelum waktunya tidak disertai alasan yang jelas, karyawan yang mangkir kerja dengan alasan keluarga dan kesehatan yang kurang baik, dan akhirnya yang terjadi adalah saling menyalahkan satu sama lain. . Waktu 8 jam kerja sehari dalam 6 hari kerja per minggu. Waktu

kerja perusahaan ini dimulai pukul 08.00-16.00 WIB dan waktu istirahat dari pukul 12.30-13.30 WIB.

Bidang promosi disini berperan dalam membina komunitas komunitas yang ada di jember yaitu komunitas motor, musik, dan lain lain. Membina komunitas disini adalah ikut memberikan *support* acara misal mendapatkan fasilitas *fresh money*, tempat, *sound sponsor*, panggung dan fasilitas lainnya. Ada oknum yang hanya hadir pada hari H saja tidak ikut rapat dan unjuk konsep serta inspirasi dikarenakan alasan alasan yang sama seperti sebelumnya tetapi mereka tetap *support* masalah acaranya tidak mau tahu tentang acara yang penting target penonton bisa tercapai. Komunitas yang harus berusaha keras dalam mengatasi hal secara teknis mengenai pengadaan acara. Jadi disini dirasakan masih rendah sekali komitmen organisasi yang dimiliki oleh beberapa karyawan yang bekerja pada bidang promosi PT Djarum Jember.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Hendry Simamora, 1995:327). Menurut Wibowo (2013:101), jadi upaya untuk mengembangkan perusahaan haruslah ada *feedback* dari perusahaan dan karyawan. Karyawan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan misalkan profit dan karyawan mendapatkan upah dan fasilitas yang lainnya sehingga membuat karyawan betah dan loyal terhadap perusahaan. Jadi antara perusahaan dan karyawan saling menguntungkan, dan perusahaan dapat berkembang dan bertahan hingga sekarang ini. Kinerja yang maksimal di dukung oleh motivasi dari pemimpin, bagaimana pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, lingkungan kerja yang kondusif, dan loyalitas karyawan yaitu mengapa mereka sangat setia kepada perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang terjadi untuk menangani masalah seperti motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan di atas, maka penelitian ini memfokuskan bentuk rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember?
- c. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari dilakukannya penelitian pada PT. Djarum Jember adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan yaitu PT. Djarum Jember mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang promosi.
- b. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mencapai gelar sarjana dan wawasan bagi penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu selama di bangku kuliah terutama untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djarum Jember.
- c. Bagi Akademisi
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir serta menambah ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengaruh motivasi,

lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan Ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Edwin (dalam Hasibuan, 2003) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi:

1) Gaji

Merupakan imbalan yang diterima sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

2) Pengakuan Setiap orang yang bekerja dimanapun ingin mendapatkan pengakuan atau penghargaan setimpal atas prestasi kerjanya dan kondisi tersebut berlaku untuk semua strata, baik pegawai tingkat bawah hingga yang tingkat atas. Karena itu pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi karyawan tidak bisa dikesampingkan begitu saja.

3) Tanggung Jawab Pekerjaan

Merupakan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar serta melaksanakan tugas maupun

perintah dengan sebaik - baiknya.

4) Hubungan Antar Rekan Kerja (*Interpersonal Relations/Supervision*)

Berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membina hubungan baik dengan bawahan dan juga hubungan baik antar sesama pegawai.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2002) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab pada tugas.

c. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi Mengacu pada pendapat Robbin (dalam Gustiyah, 2009;54) Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Mempunyai sifat agresif yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan.
2. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih sederhana.
3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari yaitu pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.
4. Mematuhi jam kerja yaitu pegawai berupaya untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan yaitu pegawai terdorong untuk bekerja secara maksimal.

6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, yaitu pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja.
7. Kesetiaan dan kejujuran, yaitu pegawai terdorong untuk setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja.
8. Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan yaitu pegawai terdorong menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja atau dengan atasan.
9. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan.
10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, yaitu hasil pekerjaan pegawai menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam

menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitun (Siagian, 2006:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik

1. Faktor lingkungan kerja fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak

- f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi“ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya

dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan

dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasiperselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian - bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39) :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan,

pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).

5. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti : 2004:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 5) Getaran mekanis di tempat kerja
- 6) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja

10) Keamanan di tempat kerja

2.1.3 Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada diperusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, dan bersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen

Menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor persona, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

3. Manfaat komitmen

Komitmen dibentuk dengan berbagai strategi bukan berarti tidak ada manfaatnya, manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
2. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.
3. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

Jadi, dengan adanya komitmen terhadap perusahaan maka karyawan memiliki manfaat diantaranya ikhlas dan senang hati pada saat melibatkan diri pada pekerjaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan serta mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

4. Indikator komitmen organisasi

Zurnali (2010) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing komponen komitmen organisasional sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2) *Continuance commitment* atau komitmen keberlanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3) *Normative commitment* atau komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek atau komponen yaitu komitmen normatif yang didasarkan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yang didasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi serta komitmen afektif, yaitu suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

2.1.4 Kinerja karyawan

1. Pengertian

Istilah kinerja berasal dari job performance, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P. Mangkunegara: 2004). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi

dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2004).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk menciptakan tujuannya. Sedangkan menurut Waldman dalam Rani Mariam (2009), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

1. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Dahniar (2012) yang meneliti tentang “Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa variabel faktor budaya organisasi seperti pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, tempat kerja, dan kedisiplinan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dan staf pengajar di STMIK Banjarbaru.

Menurut Gibson (1987), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : peran, sikap, persepsi, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja

- c. Faktor organisas : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Selanjutnya menurut Prawirosentono, (1999) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan,yaitu:

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

- c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

2. Indikator kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Bernadin (1993) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.5 Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan, maka mereka akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap karyawan.

2.1.6 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:68), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Nitisemito (2000:171-173), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.7 Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan

Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan.

Penelitian oleh Eviana Setiyadi (2013) yang berjudul pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Negeri Boyolali. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan budaya organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)/ teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah studi sensus karena sudah diketahui jumlah karyawan berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pengadilan Negeri Boyolali.

Penelitian yang dilakukan oleh BAYU (2010) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Vision Land bagian packing. Kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja. Dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh NITA WULANDARI (2009) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda, menggunakan sumber dan jenis data primer. Terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan antara stress kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh TRI WIDODO (2010) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing masing variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

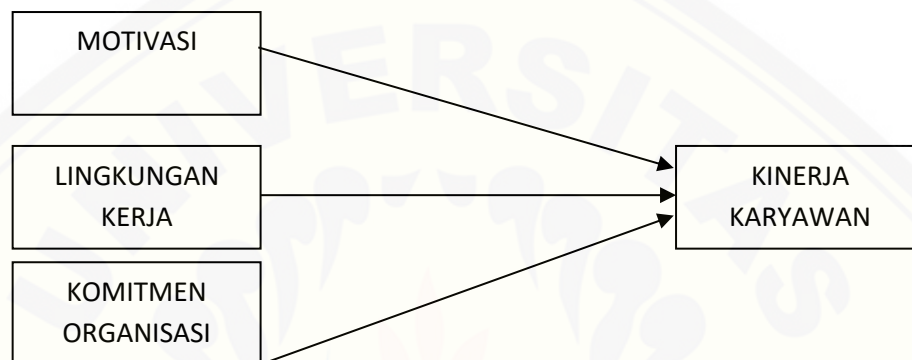
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Eviyana Setiyadi (2012)	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Motivasi (X ₂) Budaya Organisasi(X ₃) Kinerja Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi, dan budaya organisasi, memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
2	BAYU (2012)	Kepuasan kerja (X ₁) Loyalitas Karyawan (X ₂) (X ₃) Komitmen organisasi (X ₃) Kinerja karyawana (Y ₁)	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja. Dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan.
3	NITA WULANDARI (2009)	Budaya Organisasi(X ₁) Motivasi(X ₂) Kinerja Karyawan (Y ₁)	Regresi linier berganda	Variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik DEWI BROTOJOYO Sragen
4	TRI WIDODO (2010)	Lingkungan kerja (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Kepemimpinan (X ₃) Kinerja Karyawan (Y ₁)	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh positif signifikan pada masing masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga

Sumber: Yadi (2012), Bayu (2012), Nita Wulandari (2009 (2015), Tri Widodo (2010).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:



2.4 Pengembangan hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena didorong kekuatan mental, kekuatan mental itu berupa keinginan dan perhatian, kemauan, cita-cita di dalam diri seorang terkadang adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu dalam belajar. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Wulandari (2009) yang berjudul pengaruh pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan batik Dewi Brotojoyo Sragen. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda, menggunakan sumber dan jenis data primer. Terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap sstress kerja dengan kinerja karyawan. Dari teori dan penelitian yang ada sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember.

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) tentang pengaruh lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂), dan kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga bahwa masing masing variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari teori dan penelitian yang ada sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di bidang promosi pada PT.Djarum Jember.

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (dalam Luthans, 1992 : 125) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2010) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Vision Land bagian packing. Kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja. Dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di bidang promosi pada PT. Djarum Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan antara variabel–variabel yang diajukan dalam penelitian serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan menguji hipotesis yang diujikan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah jumlah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember adalah sebanyak 36 orang.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008: 122). Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki PT. Djarum Jember sebanyak 36 orang dan sudah memenuhi tingkat kelayakan jumlah sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang menunjukkan jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja pada PT Djarum Jember. Data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik.

Sumber data penelitian adalah subyek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer bersifat *up to date* karena data tersebut asli langsung didapat dari survei lapangan. Data primer dapat berupa opini subyek (orang)

secara individual/kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda(fisik), kejadian dan hasil pengujian. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Djarum Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada para responden, kemudian diisi sesuai pendapat masing-masing responden. Data yang didapat adalah tentang data motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok rumusan masalah yang diajukan, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel independen atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasional (X_3).

b. Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, meliputi variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dan komitmen karyawan (X_3) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Variable independen*) (X)

- 1) Motivasi adalah proses untuk mendorong potensi karyawan di bidang promosi pada PT Djarum Jember agar mau bekerja dengan cerdas, giat dan mau

bekerja sama sehingga motivasi akan mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan daya penggerak agar karyawan bidang di promosi PT Djarum Jember mengerahkan segala upayanya demi mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi Mengacu pada pendapat Robbin (dalam Gustiyah, 2009;54) Menurut Riduwan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Mempunyai sifat agresif yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan.
 2. Kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu pegawai terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara-cara yang lebih sederhana.
 3. Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari yaitu pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.
 4. Mematuhi jam kerja yaitu pegawai berupaya untuk bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 5. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan sesuai kemampuan yaitu pegawai terdorong untuk bekerja secara maksimal.
 6. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, yaitu pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja.
 7. Kejujuran, yaitu pegawai terdorong untuk setia pada perusahaan dan jujur dalam bekerja.
 8. Terjalin hubungan kerja antara pegawai dan pimpinan yaitu pegawai terdorong menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja atau dengan atasan.
 9. Tercapai tujuan perseorangan maupun organisasi yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas pribadi ataupun tugas perusahaan sesuai dengan yang telah ditentukan.
 10. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat, yaitu hasil pekerjaan pegawai menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan.
- 2) Lingkungan kerja (X_2) segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan bidang promosi pada PT DJARUM Jember dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan oleh pimpinan PT DJARUM Jember.

Definisi operasional adalah penilaian dari jawaban responden yang diukur melalui indikator. Indikator dalam penelitian ini menggunakan dimensi yang dikembangkan menurut Sedarmayanti (2009):

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja, ruang kerja yang di sediakan oleh perusahaan sesuai dengan standart.
 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja, suhu ruang kerja dalam mendukung penyelesaian pekerjaan seperti AC,Kipas,dll.
 3. Sirkulasi udara di tempat kerja, fentilasi atau pertukaran udara di tempat kerja.
 4. Getaran mekanis di tempat kerja, aktifitas yang menimbulkan getaran pada ruang kerja.
 5. Bau tidak sedap di tempat kerja, bau bau-an di sekitar ruang kerja yang bisa mengganggu pekerjaan.
 6. Tata warna ditempat kerja, kombinasi warna yang sesuai di ruang kerja.
 7. Dekorasi ditempat kerja, interior atau tata letak peralatan atau desain yang tepat di ruang kerja.
 8. Musik ditempat kerja, musik atau suara yang ditimbulkan diruangan kerj.
 9. Keamanan ditempat kerja, PT Djarum dalam memberikan keamanan dalam bekerja.
- 3) Komitmen organisasional (X_3)Pengertian komitmen karyawan adalah seberapa besar loyalitas, keterlibatan, dan peran karyawan dalam melangsungkan utnuk mempertahankan organisasinya dan mencapai tujuan bersama. Adapun Zurnali (2010) yang mengacu pada pendapat Meyer dan Allen bahwa ada 3 indikator komitmen karyawan sebagai berikut :

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

2. *Continuance commitment* atau komitmen keberlanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

3. *Normative commitment* atau komitmen normative

Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

b. Variabel Terikat (*Variable Dependent*) (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan atau kelompok karyawan sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan PT. DJARUM Jember selama periode tertentu. Menurut As'ad (2003:48) pengukuran atau indikator kinerja yang bisa digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

Yaitu jumlah yang dihasilkan (misal: jumlah unit)

3. Efektif kerja

Yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kerja lain.

4. Efisiensi

Yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, teknologi, dan keuangan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.

3.7 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:93) skala

likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena social dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dari 1 - 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot nilai 5.
- b. Jawaban Setuju (S), dengan bobot nilai 4.
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot nilai 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot nilai 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot nilai 1.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sejauh mana validitas sebuah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70):

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

keterangan :

r = Korelasi product pearson moment

X= Nilai variabel

Y= Nilai total variabel

n = Jumlah data

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi product moment pearson's. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5% (Prayitno, 2010:70).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus sebagai berikut : (Prayitno, 2010:75)

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha*>0,60 (Prayitno, 2010:75).

c. Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Prayitno, 2010: 79). Pada penelitian ini digunakan uji p-Plot. Pada prinsipnya normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan histogram residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model asumsi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2007: 110-112).

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel bebasnya adalah motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

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

keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Standard Error

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi (Sudrajat, 1988:64). Tetapi pada uji

autokorelasi hanya digunakan pada data yang bersifat time series dan tidak digunakan pada data yang bersifat cross section.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable-variabel bebas. Kolinieritas ganda terjadi apabila terdapat hubungan yang sempurna antar variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel secara individu terhadap variabel terikat. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas. Begitupun sebaliknya, jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1991:299). Cara paling mudah untuk mengatasi masalah multikolinieritas adalah dengan menghilangkan salah satu atau lebih variabel yang memiliki korelasi tinggi dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser atau uji Park. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Menurut Gujarati (1999:107), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Atau apabila hasil regresi asbsolut terhadap seluruh variabel bebas mempunyai nilai t Hitung yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji apakah variabel independen (motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara terpisah ataupun bersama-sama. Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara

terpisah maupun bersama-sama, maka digunakan uji t. Rumusnya adalah :
(Priyatno, 2010:142)

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standart error* dari koefisien regresi

Formulasi hipotesis uji t :

a. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_i = 0, i=1,2,3$

H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_i \neq 0, i=1,2,3$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

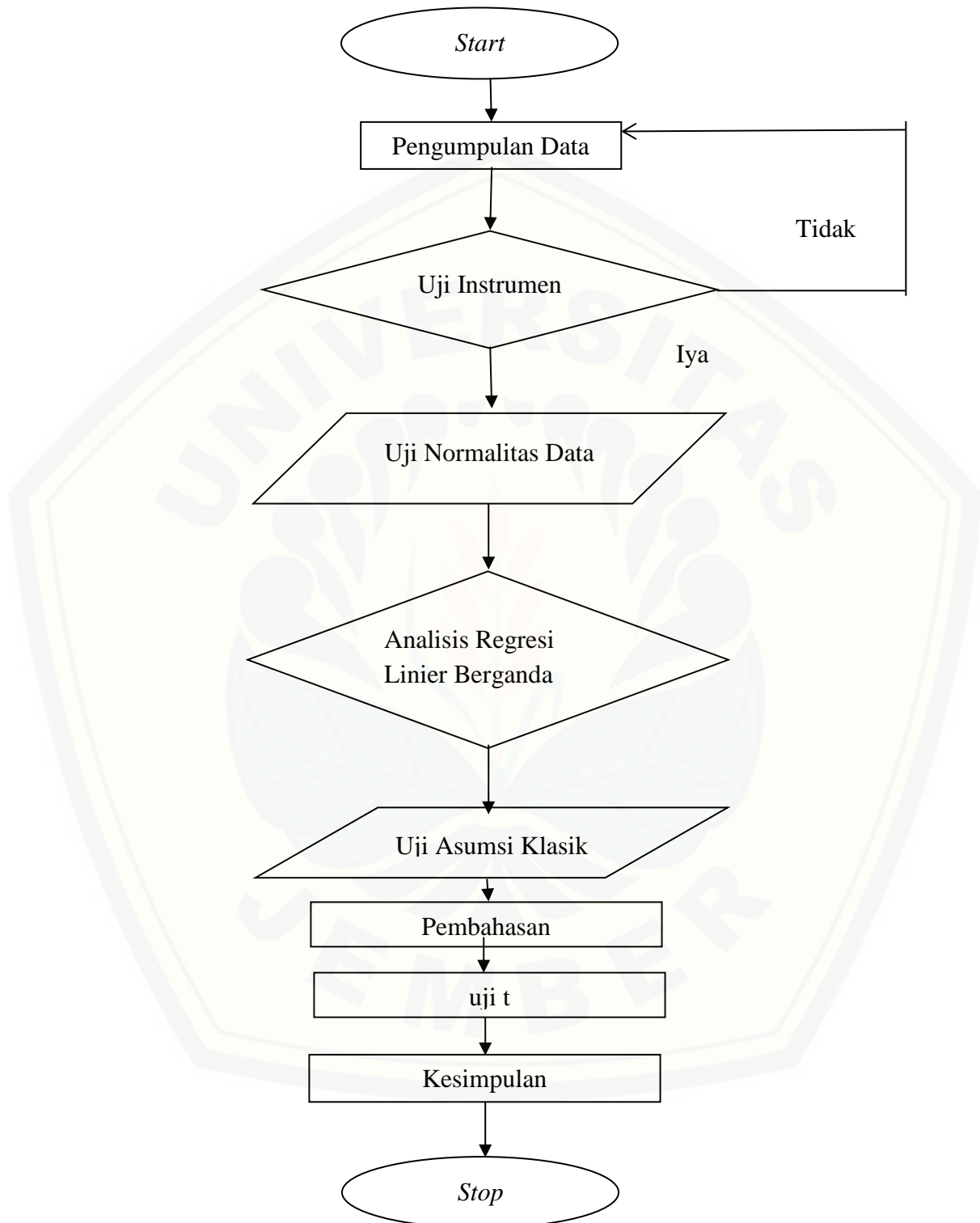
b. *Level of significane* 95% dengan $\alpha = 5\%$.

c. Kriteria pengambilan keputusan

1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$: H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian yaitu dengan wawancara dan penyebaran kuisisioner di PT. DJARUM Jember.
3. Melakukan uji instrumen dengan metode analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Jika data yang didapat tidak valid maka perlu dilakukan perbaikan.
4. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
5. Jika dari pengumpulan data valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya menganalisis variabel bebas terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi linear berganda.
6. Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas model. Jika data dianggap tidak valid maka harus kembali menguji regresi berganda. Jika valid maka diteruskan ke uji hipotesis.
7. Melakukan Uji Hipotesis untuk mengetahui pengaruh disetiap variabel yang diukur. Uji hipotesis ini meliputi Uji F dan Uji t.
8. Pembahasan yaitu pembahasan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian
9. Menyimpulkan hasil penelitian meliputi juga saran-saran kepada pihak terkait.
10. Stop yaitu berakhirnya dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember berarti semakin tinggi tingkat motivasi dari atasan, bawahan, dan perusahaan yang di dapat oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember, berarti semakin aman, nyaman, lingkungan kerja yang baik maka seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember.
- c. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember , berarti semakin tinggi loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab dalam perusahaan, maka komitmen organisasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya semakin tinggi dalam perusahaan yang mengakibatkan semakin tinggi pula

kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bidang promosi pada PT. Djarum Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Djarum Jember
 - a. Penelitian ini menemukan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember. Maka disarankan untuk PT. Djarum Jember lebih meningkatkan motivasi dengan cara meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan dan dorongan untuk lebih kreatif lagi dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tugas dapat selesai dalam waktu yang ditentukan.
 - b. Penelitian ini menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember. Maka disarankan untuk PT. Djarum Jember lebih meningkatkan lingkungan kerja di karenakan pada kuisioner masih ada beberapa responden yang tidak setuju terhadap apa yang ada pada lapangan. Yaitu pada dekorasi ruang kerja, tata warna, dan musik di ruang kerja. Jadi dekorasi ruang kerja dan tata warna mungkin diperbaiki lagi agar karyawan tidak bosan. Musik di tempat kerja di buat musik yang rileks seperti musik klasik sehingga suasana kerja akan tenteram dan menyenangkan sehingga para karyawan tidak akan merasakan beban kerja karena terbawa oleh lingkungan kerja yang baik.
 - c. Penelitian ini menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bidang promosi PT. Djarum Jember. Maka disarankan untuk PT. Djarum Jember lebih meningkatkan komitmen organisasi sehingga terjalin erat hubungan antar karyawan dan mereka sama sama mencapai tujuan perseorangan dan organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian berikutnya
 - a. Variabel lingkungan kerja di dalam penelitian ini hanyalah meneliti lingkungan fisik saja, mungkin agar lebih terlihat menarik menyertakan lingkungan kerja non fisik.
 - b. Sampel dalam penelitian ini hanya meneliti karyawan bidang promosi pada PT. Djarum Jember. Agar lebih menarik untuk penelitian selanjutnya menambahkan sampel penelitian pada bidang yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham, Maslow. (2002) dalam buku A Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Memotivasi Pegawai)*. Jakarta: PT. Elek Media Koputindo.

Alex S. Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Cut Zurnali. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

Gie, The Liang. (2002) *Terampil Mengarang*. Yogyakarta: Andi.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Henry Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
http://repository.upi.edu/768/9/T_PLS_989509_Bibliography.pdf

<https://aimarusciencemania.files.wordpress.com/2014/05/curhat-djarum>

<https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>

https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiytbFh-TWAhWFpZQKHRQPCdMQFgg0MAE&url=http%3A%2F%2Fantologi.upi.edu%2Ffile%2FJURNAL_PENGARUH_KOMITMEN_ORGANISASI_TERHADAP_P_KINERJA_KARYAWAN.pdf&usg=AOvVaw2ARTnoEPsg49Q9I171LXHg

J. Ravianto (1988). *Produktivitas dan pengukuran*. Seri kedelapan. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Kuntjoro, H. Zainuddin Sri Drs, Mpsi. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta. <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.html>

Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta : Andi.

Munandar, A. S.. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

Rani Mariam. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis, Program MM UNDIP – Semarang.

Robbins Stephen&Mery Coulter. 2012. *Management*. Inc Prentice Hall, One Lake Street: Prentice Hall Pearson Education

Sedarmayanti, 2004, *Good Government (Pemerintahan yang baik)*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuisisioner Penelitian

Kepada

Yth.

Bapak/Saudara/Responden

PT. Djarum Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ilham Akbar Nugroho

NIM : 120810201164

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Saya saat ini sedang menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Promosi Pada PT. Djarum Jember”** guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Universitas Negeri Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata mata untuk

kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Ilham Akbar Nugroho

120810201164

KUESIONER

A. Karakteristik Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat Lima (5) pilihan jawaban, yaitu:
Sangat setuju = SS
Setuju = S
Kurang Setuju = KS
Tidak Setuju = TS
Sangat Tidak Setuju = STS
3. Pastikan saudara tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.

KUESIONER

A. Motivasi (X₁)

	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Karyawan terdorong untuk menyelesaikan semua pekerjaan.					
2	Karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang apapun.					
3	Karyawan terdorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.					
4	Karyawan berusaha untuk bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5	Karyawan terdorong untuk bekerja secara maksimal.					
6	Karyawan terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja.					
7	Karyawan terdorong untuk jujur dalam bekerja.					

8	Karyawan terdorong untuk menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
9	Karyawan terdorong mampu menyelesaikan tugas perusahaan sesuai dengan yang ditentukan.					
10	Pegawai terdorong menghasilkan informasi yang akurat.					

A. LINGKUNGAN KERJA (X₂)

	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pencahayaannya di tempat kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2	Suhu udara di tempat kerja membantu kenyamanan dalam bekerja.					
3	Ruangan tempat kerja memiliki ventilasi yang baik sehingga sirkulasi udara sangat terpenuhi.					
4	Ruang kerja jauh dari kebisingan sehingga konsentrasi dalam bekerja.					
5	Tempat kerja kedap udara sehingga dalam bekerja bisa maksimal karena tidak mencium bau yang tidak sedap					
6	Kombinasi warna ruang kerja sangat serasi sehingga sangat nyaman dalam bekerja.					

7	Dekorasi ruang kerja tertata rapi sehingga mudah dalam bekerja.					
8	Ruang kerja memiliki fasilitas audio (musik) sehingga bekerja menjadi rileks.					
9	Fasilitas keamanan (CCTV,Satpam) yang dimiliki membuat tenang dalam bekerja					

C. KOMITMEN ORGANISASIONAL (X₃)

	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi di tempat saya bekerja karena saya sudah tergabung didalamnya.					
2	Saat ini saya tidak mau meninggalkan organisasi karena sudah mengeluarkan banyak waktu.					
3	Saat ini saya tidak mau meninggalkan organisasi karena sudah mengeluarkan banyak tenaga.					
4	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi di tempat saya bekerja karena saya memiliki tanggung jawab organisasi.					

D. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.					
4	Saya bekerja secara efektif memanfaatkan segala sumber daya yang ada secara optimal.					

LAMPIRAN 2

HASIL TABULASI

Motivasi (X1)

5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	41
5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	40
5	3	4	5	3	4	4	5	4	3	40
5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	40
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
5	3	4	4	3	5	4	5	5	3	41
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45

4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
5	3	4	4	3	4	3	5	4	4	39
5	3	4	4	3	5	4	5	5	5	43
5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	39
4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	36
2	2	4	4	2	4	1	2	2	2	25
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

Lingkungan Kerja (X2)

4	5	4	4	4	4	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	3	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	4	5	5	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
4	5	4	5	5	5	5	4	5	42
5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	3	5	4	5	5	3	37
5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	5	4	4	4	40

4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
5	4	4	5	4	5	4	5	5	41
5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
4	2	2	3	3	4	3	3	3	27
4	4	4	3	3	4	5	4	4	35
3	4	3	4	4	3	4	4	5	34
5	2	2	5	2	1	2	2	5	26
3	4	4	4	4	3	4	4	3	33
5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	5	3	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
5	4	4	4	3	5	4	4	4	37
3	4	4	4	4	3	4	4	4	34

Komitmen Organisasi (X3)

4	4	4	5	17
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
5	5	4	4	18
5	5	4	4	18
5	4	4	4	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	5	4	17
5	4	5	4	18
5	4	4	4	17
5	3	4	3	15
4	5	5	4	18
3	5	4	5	17
5	4	4	4	17
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
5	4	4	4	17
5	5	5	5	20

4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
5	4	4	4	17
3	5	4	2	14
5	4	5	5	19
5	4	4	5	18
5	3	5	5	18
5	4	4	5	18
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
3	4	4	5	16
5	3	4	3	15
4	4	5	4	17
5	4	5	4	18

Kinerja Karyawan (Y)

4	4	5	5	18
4	5	4	5	18
4	4	4	5	17
4	4	4	5	17
5	5	4	5	19
5	4	4	4	17
3	3	4	4	14
5	5	5	5	20
5	4	5	4	18
5	4	4	5	18
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	5	5	4	18
3	4	5	5	17
4	4	5	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	3	16
3	5	4	5	17

5	3	4	3	15
4	5	4	4	17
3	4	4	3	14
5	4	4	3	16
3	4	3	2	12
3	4	4	3	14
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	5	4	5	18
5	5	4	5	19
5	3	4	4	16
4	4	5	4	17

	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.048	.002	.000	.000	.000	.034	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.553*	.281	.331*	.1	.325	.303	.270	.215	.609*	.584**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.048		.053	.072	.111	.208	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.216	.596*	.494*	.325	.1	.431**	.703*	.522**	.123	.701**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.206	.000	.002	.053		.009	.000	.001	.475	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.491*	.517*	.586*	.303	.431*	.1	.597*	.600**	.273	.761**
X2.6	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.072	.009		.000	.000	.107	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson Correlation	.297	.733*	.692*	.270	.703*	.597**	.1	.741**	.288	.838**
X2.7	Sig. (2-tailed)	.079	.000	.000	.111	.000	.000		.000	.088	.000

	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.256	.633*	.725*	.215	.522*	.600**	.741*	1	.297	.780**
	Correlation										
X2.8	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.000	.208	.001	.000	.000		.078	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.453*	.360*	.354*	.609*	.123	.273	.288	.297	1	.558**
	Correlation										
X2.9	Sig. (2-tailed)	.006	.031	.034	.000	.475	.107	.088	.078		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
	Pearson	.583*	.794*	.827*	.584*	.701*	.761**	.838*	.780**	.558*	1
	Correlation										
X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

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

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

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.119	.208	.193	.560**
	Sig. (2-tailed)		.490	.223	.260	.000
	N	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	-.119	1	.282	.188	.515**
	Sig. (2-tailed)	.490		.096	.272	.001
	N	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.208	.282	1	.328	.679**
	Sig. (2-tailed)	.223	.096		.051	.000
	N	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.193	.188	.328	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.260	.272	.051		.000
	N	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	.560**	.515**	.679**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.158	.341*	.217	.628**
	Sig. (2-tailed)		.358	.042	.205	.000
	N	36	36	36	36	36
Y2	Pearson Correlation	.158	1	.289	.515**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.358		.087	.001	.000
	N	36	36	36	36	36
Y3	Pearson Correlation	.341*	.289	1	.432**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.042	.087		.008	.000
	N	36	36	36	36	36
Y4	Pearson Correlation	.217	.515**	.432**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.205	.001	.008		.000
	N	36	36	36	36	36
Y	Pearson Correlation	.628**	.688**	.693**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36

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

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

LAMPIRAN 4

UJI RELIABILITAS

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

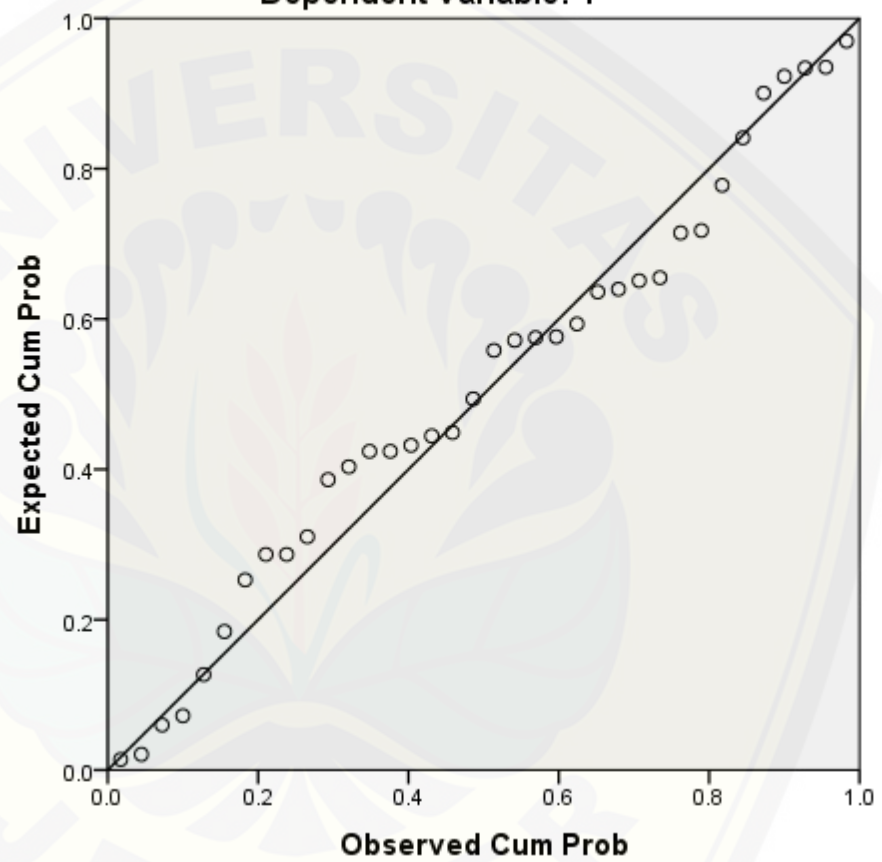
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	5

LAMPIRAN 5

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.572	.532	1.331

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.708	3.187		-.850	.402
	X1	.143	.056	.359	2.549	.016
	X2	.128	.058	.311	2.207	.035
	X3	.526	.147	.416	3.585	.001

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.673	1.486
	X2	.673	1.486
	X3	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 8

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.466	2.089		-.223	.825
	X1	.009	.037	.055	.258	.798
	X2	-.017	.038	-.097	-.457	.651
	X3	.096	.096	.174	.999	.325

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 9

UJI HIPOTESIS

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.708	3.187			
	X1	.143	.056	.359	2.549	.016
	X2	.128	.058	.311	2.207	.035
	X3	.526	.147	.416	3.585	.001

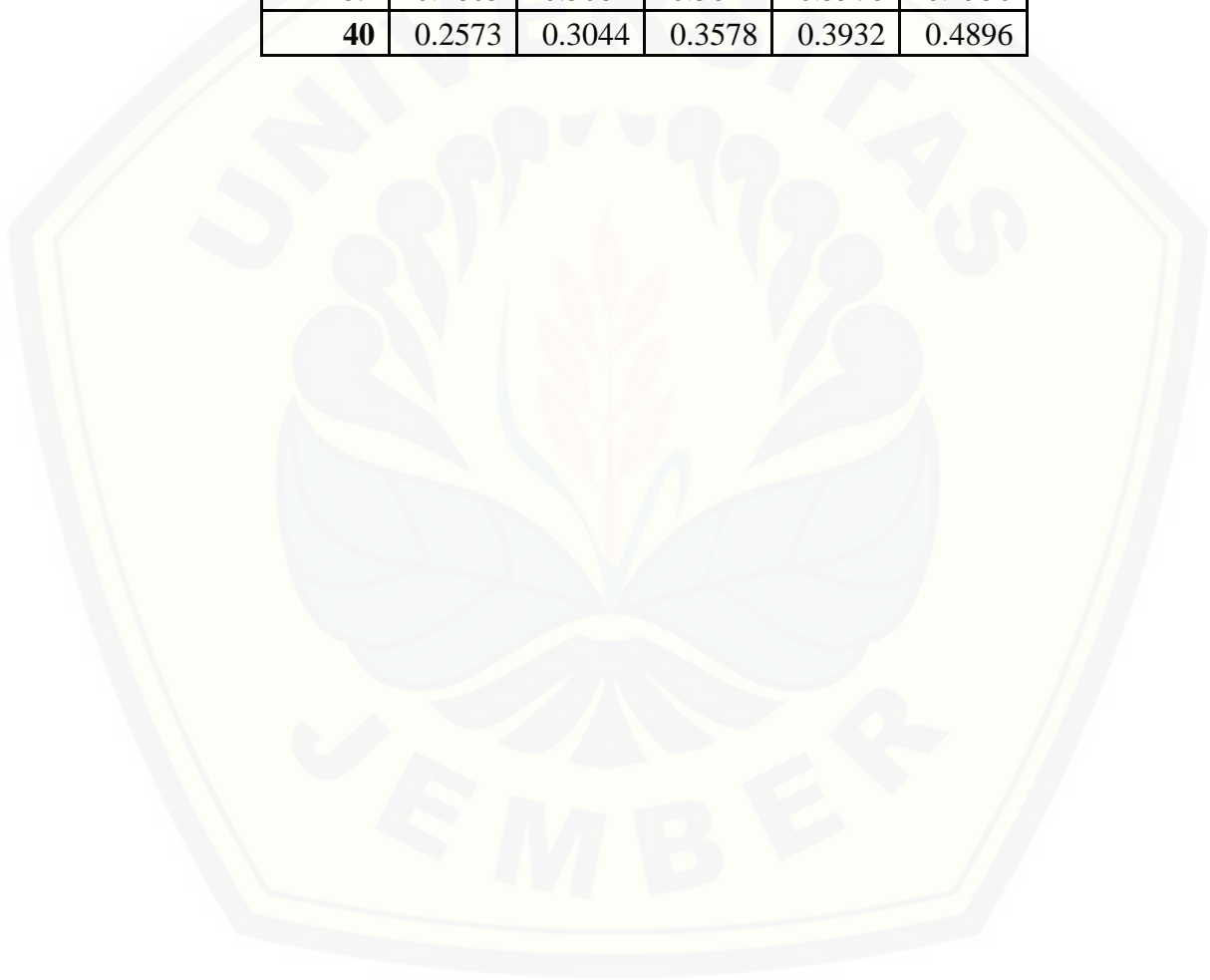
a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 10

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896



Lampiran 11

Tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.8205 2	63.65674	318.3088 4
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793

35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

