BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Trias Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang *Flexible Packaging Film Manufacture*, produk utama dari perseroan adalah BOPP film dan *Polyester film* yang digunakan sebagai kertas kaca pengemas untuk bermacam-macam barang.

PT. Trias Sentosa didirikan pada tanggal 23 November 1979 dan kegiatan operasi komersial mulai pada tahun 1986 dengan kapasitas produksi BOPP film sebesar 4.500 ton per tahun. Pada tahun 1989 perseroan menyelesaikan perluasan BOPPfilm lini II dengan kapasitas 7500 ton per tahun.

Dalam bulan juli 1990, perusahaan menawarkan 3 juta saham kepada masyarakat dan pada bulan November 1992, perseroan mengeluarkan saham bonus yang berasal dari agro saham sebanyak 32 juta lembar saham, sehingga modal yang di tempatkan dan di setor penuh menjadi 48 juta saham.

Pada bulan oktober 1993 pemegang saham kembali menyetujuipenambahan modal yang di tempatkan dan di setor penuh menjadi 96 juta saham melalui penawaran umum terbatas.

Dalam tahun 1993, perseroan telah menyelesaikan perluasan proyek BOPP film lini III dengan kapasitas 12.000 ton per tahun, dan dalam tahun 1995, proyek POLYESTER film dengan kapasitas 12.000 ton telah berhasil di selesaikan.

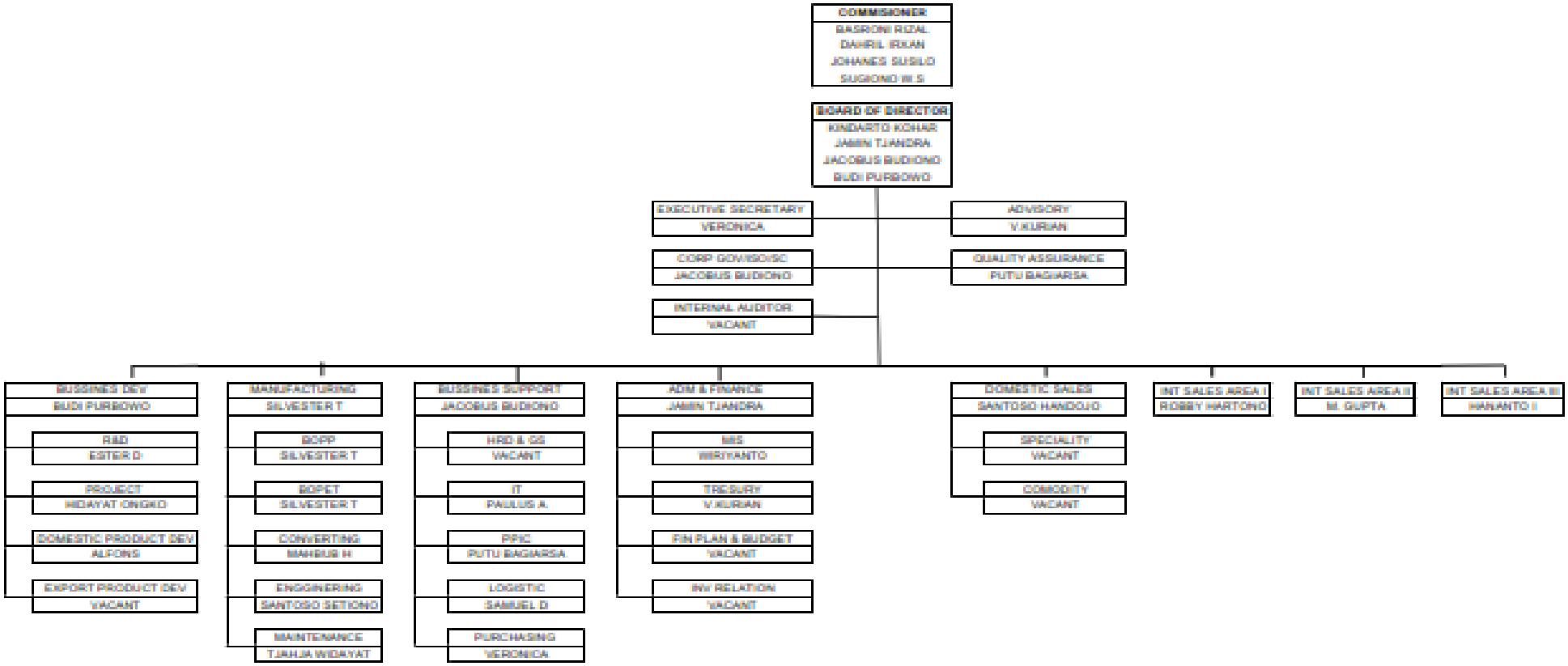
Pada bulan November 1996, perseroan melakukan pemecahan nilai nominal saham *(stock split*) dari Rp 1.000 menjadi Rp 5.00 dan mengeluarkan saham bonus yang berasal dari agro saham sebanyak 96 juta lembar saham sehingga modal yang di tempatkan dan di setor menjadi 288 juta lembar saham. Dalam tahun 1996, perseroan telah menyelesaikan proyek BOPP film lini IV dengan kapasitas 16.000 ton per tahun.

Pada bulan Mei 2000 perseroan mengeluarkan deviden saham yang berasal dari laba yang ditahan sebanyak 144 juta lembar dengan nilai nominal saham Rp 500 per saham sehingga modal yang di tempatkan dan disetorkan penuh menjadi 432 juta lembar saham.Pada bulan Mei 2000 perseroan melakukan pemecahan nilai nominal saham dari Rp 500 menjadi Rp 100 sehinga modal yang di tempatkan dan disetor penuh menjadi 2,16 miliyarlembar saham..

Pada bulan November 2003 perseroan melakukan *acquisisi project* BOPP film dari pihak ketiga dengan kapasitas 10.000 MT per tahun. Dalam tahun 2004 perseroan sedang melakukan perluasan proyek polyester film II dengan kapasitas 20.000 Ton per tahun. Pada saat ini perseroan merupakan produsen BOPP Film terbesar dan Polyester Film di Indonesia.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT. Trias Sentosa, Tbk.



Tabel 4.1

Deskripsi Tugas PT. Trias Sentosa Tbk

No	Jabatan	Keterangan
1.	*Commisioner*	Melaksanakan apa yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan agar tujuan yang di inginkan oleh pemilik perusahan dapat tercapai. Sebagai wakil dari pemilik perusahaan untuk menjalankan perusahaan.
2.	*Board of Director*	Menetapkan kebiijakan kualitas dan terjaminnya pelaksanaan, pemeliharaan, dan pengembangan sistem kualitas PT. Trias Sentosa yang merupakan bagian dari kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3.	*Executive Secretary*	Mendukung proses pengerjaan administrasi yang di inginkan *Director* perusahaan supaya adminitrasi yang berhubungan dengan perusahaan dapat dengan cepat dan tepat dalam memproses data.
4.	*Quality Assurance*	Departemen *Quality Assurance* bertanggung jawab untuk kualitas barang yang dihasilkan bagian Produksi memenuhi standart yang telah ditetapkan. Dan mengawasi sistem penanganan produk yang tidak memenuhi standart sesuai prosedur yang berlaku.
5.	*Internal Auditor*	*Initernal auditor* bertugas untuk memeriksa standard – standard data yang ada di perusahaan, menyimpan data penting perusahaan dan menyeragamkan data yang masih berlaku dalam perusahaan.
6.	*Bussines Development*	Bagian *Bussiness Development* yaitu mengembangkan apa yang sudah ada dalam

		perusahaan baik itu produk, bangunan atau struktur bangunan pabrik. Tugas utama tetap yaitu mengembangkan produk yang telah di miliki perusahaan.
7.	*R&D*	Departemen R&D bertugas yaitu meneliti kelayakan produk yang telah ada yang sudah di produksi apakah masih layak untuk di luncurkan kepasaran atau perlu mendapatkan pengembangan lagi agar mampu bersaing dengan produk yang ada di pasaran, perbaikan itu bik dari segi material yang di pakai ataupun kemasan yang sudah ada dan juga formula yang di pakai untuk dapat mengefisienkan pemakaian sumber daya yang ada baik material maupun yang lainnya.
8.	*Project*	Departemen *project* yaitu departemen yang mengurusi masalah bagunan dan juga *lay out* yang ada di suluruh pabrik. Mereka melakukan penelitian *lay out* seperti apa yang mungkin bisa mengefisienkan waktu yang di butuhkan untuk perpindahan material dan juga menangani masalah pembangunan sarana dan prasarana yang ada di seluruh pabrik.
9.	*Domestic Product Development*	Departemen ini yaitu departemen yang bertanggung jawab terhadap kualitas produk lokal yang ada dan sudah di pasaran untuk di telliti apakah mash layak untuk di luncurkan apa tidak. Jika produk itu sudah dianggap tidak memungkinkan lagi untuk di pasaran maka akan di adakan percoban untuk pengembangan produk

		yang baru agar masih mampu untuk terus *exist* di pasaran *domestic* ini.
10.	*Export Product Development*	Tugas dari departemen ini sama dengan *Domestic product development* hanya yang membedakan adalah product yang di bawah tanggung jawab departemen ini yaitu produk yang di luncurkan di pasaran *export* yang tentunya memerlukan inovasi produk yang lebih baik lagi supaya dapat bersaing dengan produk luar yang juga ada di pasaran internasional.
11.	*Manufacturing*	Tugas dari seorang manunfacturing yaitu bertanggung jawab terhadap pembutan produk yang telah di order oleh customer yang di lakasanakn di seluruh pabrik PT. Trias. Membuat target untuk masing – masing line dan juga melaporkan hasil yang telah di capai terhadap manajemen.
12.	*Head Bopet*	1. Bertanggung jawab atas kelancaran Process Produksi mulai dari bahan baku sampai barang jadi. 2. Bertanggung jawab terhadap kualitas dari produk yang dihasilkan serta memeliharanya pada tingkatan yang sudah ditentukan. 3. Bertanggung jawab atas tersedianya data yang up to date dan laporan-laporan yang diperlukan sehingga mempunyai perhitungan yang tepat untuk mengambil keputusan dan pengendalian Produksi. 4. Bertanggung jawab sebagai koordinator pengendali dan pelaksanaan kegiatan pemeriksaan mutu hasil Produksi.

13.	*Converting Head*	1. Bertanggung jawab atas terlaksananya proses produksi yang dikehendaki mulai dari penggunaan bahan baku sampai hasil jadi yang ditargetkan Departemen Converting. 2. Bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara kualitas hasil produksi sesuai tingkat effisiensi yang ditetapkan. 3. Bertanggung jawab terhadap koordinasi, pengawasan dan pembinaan sumber daya manusia di Departemen Converting. 4. Bertanggung jawab terhadap adaptasi ISO 9002 (Quality System) dalam kegiatan kerja di Departemen Converting. 5. Bertanggung jawab atas tersedianya data up to date serta laporan-laporan lain yang diperlukan demi pengendalian produksi yang effektif dan akurat. 6. Bertanggung jawab atas terlaksananya program kerja tahunan Departement Converting.
14.	*Bussines Support*	Bagian Bussines support yaitu bagian yang menunjang untuk eklancaran produkitvitas yang ada di seluruh pabrik PT Trias.
15.	*PPIC*	1. Bertanggung jawab terhadap penyusunan perencanaan kebutuhan bahan baku, *Slitting* dan *Packing* material serta jadwal pengadaannya. 2. Bertanggung jawab menyusun rencana pelaksanaan *Process* dan *Finishing*. 3. Bertanggung jawab menyusun Laporan bahan baku (mingguan dan bulanan) dan barang jadi (harian dan bulanan).

16.	*Manager GS* dan *Logistic*	Manager G.S.dan Logistik bertanggung jawab untuk mengatur, mengontrol dan mengawasi agar seluruh aktifitas kerja di Departemen G.S.dan Logistik berjalan dengan baik dan lancar berdasarkan prinsip -prinsip manajemen yang profesional serta terarah pada sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang menyangkut kwalitas secara menyeluruh sesuai persyaratan yang ditetapkan ISO 9002. Didalam melaksanakan tanggung jawab tersebut diatas Manager G.S.dan Logistik mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang tertentu kepada masing - masing seperti tertera dibawah ini
17.	*Purchasing*	Bagian pembelian melakukan pembelian barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan.Barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah bahan baku, bahan kemasan, suku cadang, inventaris kantor, barang keperluan kantor atau bahan penolong lainnya serta jasa pekerjaan.
18.	*ADM & Finance*	Mengurusi masalah administrasi keungan seluruh perusahaan dan bertanggung jawab terhadap data – data yang di buatnya.Membuat laporan kepada director tentang semua masalah administrasi keunagan pabrik.
19.	*Tresury*	Melancarkan import barang raw material dan juga mesin yang di order PT Trias dari luar negri. Termasuk mencari pemasok yang di butuhkan oleh pabrik di luar negeri.

20.	*Finance Plan & Buget*	Tugas dari departemen ini yaitu merencanakan biaya yang akan di keluarkan untuk proses produksi seluruh pabrik. Dan juga membuat laporan yang ditujukan ke *Director* seberapa besar biaya yang di butuhkan untuk proses produksi itu.
21.	*Inventory Relation*	Tugas dari inventori relation ini adalah mencari dana investasi dari luar, baik itu di dapat dari penjualan saham atau yang lainnya.
22.	*Domestic Sales*	Memasarkan produk dengan area di dalam negri saja,menyeleksi orderdai pelanggan yang seesuai dengan bidang usaha dari perusahaan serta berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan yang bertitik berat pada kualitas ,pengiriman tepat waktu,pelayanan yang memuaskan dan harga bersaing.
23.	*International Sales Area I*	Memasarkan produk dengan area luar negri yang meliputi benua Amerika saja, menyeleksi order dari pelanggan yang sesuai dengan bidang usaha dari perusahaan serta berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan yang bertitik berat pada kualitas, pengiriman tepat waktu, pelayanan yang memuaskan dan harga bersaing.
24.	*International Sales Area II*	Memasarkan produk dengan area luar negri yang meliputi wilayah benua Eropa dan Afrika saja, menyeleksi order dari pelanggan yang seesuai dengan bidang usaha dari perusahaan serta berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan yang bertitik berat pada kualitas, pengiriman tepat waktu, pelayanan yang memuaskan dan harga bersaing.

Sumber: PT Trias Sentosa Tbk.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.1.3.1 Visi Perusahaan

Visi PT. Trias Sentosa adalah menjadi pemasok terkemuka *flexible packaging film* bermutu tinggi di kawasan Asia, diakui dalam menghasilkan produk yang inovatif yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, memiliki karyawan berkomitmen tinggi yang bekerja sebagai tim dalam menyediakan produk dan pelayanan terbaik kepada pelanggan dan pada akhirnya meningkatkan nilai pemegang saham dan memberikan tingkat pengembalian bersih yang lebih tinggi kepada pemegang saham kami di bandingkan dengan kelompok industri sejenis.

4.1.3.2 Misi Perusahaan

Misi PT.Trias Sentosa adalah mencapai pertumbuhan nilai penjualan yang agresif dan profitabilitas produk yang tinggi.

Kebijakan perusahaan untuk melakukan komitmen tersebut adalah menyediakan mutu produk dan pelayanan, mengembangkan produk inovatif bernilai tambah, menjadi produsen berbiaya terendah, mengexplorasi pasar baru, serta memberdayakan dan menghargai karyawan.

4.1.4 Produk yang Dihasilkan

Produk utama dari perseroan adalah BOPP film dan Polyester film yang di gunakan sebagai kertas kaca pengemas untuk berbagai macam – macam barang.

Jenis dan aplikasi penggunaan BOPP film dan Polyester film antara lain adalah sebagai berikut:

a. BOPP Film

1. Heatseable Film

   - Bungkus luar produk tembakau/rokok

   - Bungkus luar kaset audio/video

2. Plain Film

   - Untuk dicetak dan dilaminasi dengan plastik untuk pembungkus bahan makanan, detergen dll.

   - Pembungkus kartu ucapan selamat dll.

3. Metalized Grade Film

   - Pembungkus bingkisan, bunga, kalender, dekorasi dll.

4. Pressure Adhesive Tapes Film

   - Untuk pita perekat

5. Pearlized Film

   - Untuk pembungkus permen, coklat, es krim dll.

6. PVDC Film

   - Untuk pembungkus rokok, makanan yang memerlukan properti halangan tinggi.

b. POLYESTER FILM

Untuk percetakan laminasi, drafting, isolasi kabel, dan stamping foil.

4.1.5 Sistem Pemasaran dan Distribusi

Sistem pemasaran dan distribusi yang di lakukan PT Trias Sentosa adalah di lakukan langsung oleh perusahaan, system pengiriman produk yang langsung ke konsumen baik dalam atau luar negri tanpa melalui penyalur atau distributor lainnya dengan melalui sistem tender yaitu sistem pemesanan yang dilakukan sesuai dengan kesepakatan terlebih dahulu. Biasanya pemesanan berasal dari perusahaan – perusahaan dan industri yang besar. Distribusi produk ini dilakukan selang beberapa hari sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati.

4.1.6 Sistem Pengupahan

Gaji adalah hak karyawan yang di berikan dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha kepada karyawan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan di lakukan ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

Sistem penggajian yang di terapkan PT Trias Sentosa untuk karyawannya adalah gaji yang di berikan setiap akhir bulan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di tambah tunjangan jabatan, masa kerja, prestasi kerja dan uang lembur bagi karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja itupun untuk level Foreman ke bawah.

4.1.7 Kesejahteraan

PT Trias Sentosa memberikan fasilitas kepada karyawannya antara lain:

1. Setiap pekerja di lengkapi dengan pengaman untuk mencegah kecelakaan kerja (seragam kerja, sepatu kerja, dan alat keamanan lain yang sesuai standart).
2. Tempat peribadahan (Masjid).
3. Fasilitas olah raga dan kantin.
4. Fasilitas ruang ganti dan kamar mandi.
5. Koperasi.
6. Asuransi kesehatan dan tenaga kerja (jaminan kecelakaan kerja, JHT, JK).
7. Rekreasi + keluarga.

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk. Penyebaran kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 7 Juli 2021 sampai dengan tanggal 10 Juli 2021. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 kuesioner. Berdasarkan kuesioner yang disebar oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkapkan identitas responden dalam penelitian ini ditujukan dalam penyebaran yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan bagian pekerjaan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Deskripsi Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	100	100%
Perempuan	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 100 responden sebanyak 100 orang dengan prosentase 100% adalah responden laki-laki. Maka berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden penelitian pada bagian produksi di PT. Trias Sentosa, Tbk ini adalah karyawan laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
≤ 20 tahun	0	0%
21 - 30 tahun	31	31%
31 - 40 tahun	45	45%
≥ 41 tahun	24	24%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan klasifikasi usia responden pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 100 responden tidak ada yang berusia dibawah 20 tahun, sebanyak 31 orang dengan prosentase sebesar 31% diantaranya berusia 21 sampai dengan 30 tahun, sebanyak 45 orang dengan prosentase sebesar 45% diantaranya berusia 31 sampai dengan 40 tahun, dan sebanyak 24 orang dengan prosentase sebesar 24% diantaranya berusia diatas 41 tahun. Maka, berdasarkan klasifikasi umur ini

menunjukkan bahwa responden didominasi oleh umur 31 sampai dengan 40 tahun dikarenakan direntan umur tersebut dirasa mempunyai tenaga yang cukup mampu untuk bekerja dengan baik di bagian departemen produksi.

4.2.3 Deskripsi Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
1 - 10 tahun	48	48%
11 - 20 tahun	36	36%
21 - 30 tahun	15	15%
≥ 31 tahun	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan klasifikasi lama bekerja responden pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 100 sebanyak 48 orang dengan prosentase 48% diantaranya sudah bekerja di PT. Trias Sentosa, Tbk selama 1 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 36 orang dengan prosentase sebesar 36% diantaranya sudah bekerja di PT. Trias Sentosa, Tbk selama 11 sampai dengan 20 tahun, sebanyak 15 orang dengan prosentase sebesar 15% diantaranya sudah bekerja di PT. Trias Sentosa, Tbk selama 21 sampai dengan 30 tahun, sebanyak 1 orang dengan prosentase 1% sudah bekerja di PT. Trias Sentosa, Tbk selama lebih dari 31 tahun. Maka, berdasarkan klasifikasi lama bekerja ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh 1 sampai dengan 10 tahun yang sudah bekerja di PT. Trias Sentosa, Tbk.

4.2.4 Deskripsi Klasifikasi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Tabel 4.5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

Bagian Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase
Operator	100	100%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 100 responden sebanyak 100 orang dengan prosentase 100% adalah kerja di bagian operator atau yang disebut bagian produksi. Maka berdasarkan klasifikasi bagian pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden yang diteliti pada penelitian di PT. Trias Sentosa, Tbk ini adalah karyawan bagian produksi.

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan dijabarkan menggunakan lima pertanyaan di dalam kuesioner. Maka, rekapitulasi jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	Skor
1	Pemimpin saya mampu menganalisa situasi masalah yang dihadapi secara teliti	0	8	12	36	44	100
		0	16	36	144	220	416
		Rata-rata X1.1					**4,16**
2	Pimpinan saya memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan baik	0	10	6	44	40	100
		0	20	18	176	200	414
		Rata-rata X1.2					**4,14**

	agar dapat membina hubungan yang sehat dengan bawahan						
3	Pemimpin saya mempunyai keberanian mengambil resiko dalam menjalankan tugas pokok yang telah dipercayakan padanya	0	4	8	34	54	100
		0	8	24	136	270	438
		Rata-rata X1.3					**4,38**
4	Pimpinan saya senantiasa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan	0	4	13	46	37	100
		0	8	39	184	185	416
		Rata-rata X1.4					**4,16**
5	Pimpinan saya memiliki ketegasan dalam menghadapi kendala dan masalah yang ada dalam perusahaan	0	8	8	38	46	100
		0	16	24	152	230	422
		Rata-rata X1.5					**4,22**
Rata-rata X1							**4,21**

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan X1.1 mendapat skor rata – rata 4,16 hal ini dapat diartikan bahwa setuju kepemimpinan di perusahaan mampu menganalisa situasi masalah yang dihadapi secara teliti, pertanyaan X1.2 mendapat skor rata – rata 4,14 hal ini dapat diartikan bahwa setuju kepemimpinan di perusahaan memiliki keterampilan dalam berkomunikasi baik dengan bawahan, pertanyaan X1.3 mendapat skor rata - rata 4,38 hal ini dapat diartikan bahwa setuju kepemimpinan di perusahaan berani mengambil resiko dalam melaksanakan tugas, pertanyaan X1.4 mendapat skor rata – rata 4,16 hal ini dapat diartikan bahwa setuju kepemimpinan di perusahaan senantiasa mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan dan pertanyaan X1.5 mendapat skor rata – rata 4,22 hal ini dapat diartikan bahwa setuju kepemimpinan di perusahaan memiliki ketegasan dalam menghadapi kendala yang ada. Dari jawaban responden di atas diketahui variabel kepemimpinan (X1) mempunyai skor rata – rata sebesar 4,21. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa

kepemimpinan memberikan pengaruh untuk para karyawan, sehingga karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan lebih meningkatkan kinerjanya.

4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Variabel motivasi pada penelitian ini diukur menggunakan lima indikator yaitu: tingkat cita – cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan dan rekan kerja dijabarkan menggunakan lima pertanyaan di dalam kuesioner. Maka, rekapitulasi jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	Skor
1	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya	0	4	8	47	41	100
		0	8	24	188	205	425
		Rata-rata X2.1					**4,25**
2	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan	0	6	6	54	34	100
		0	12	18	216	170	416
		Rata-rata X2.2					**4,16**
3	Saya selalu menggunakan potensi diri dalam menjalankan tugas untuk memajukan perusahaan	0	6	6	27	61	100
		0	12	18	108	305	443
		Rata-rata X2.3					**4,43**
4	Saya selalu bersungguh-sungguh dan tidak mudah menyerah untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	0	2	8	41	49	100
		0	4	24	164	245	437
		Rata-rata X2.4					**4,37**
5	Saya memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi	0	2	6	42	50	100
		0	4	18	168	250	440
		Rata-rata X2.5					**4,40**
Rata-rata X2							**4,32**

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan X2.1 mendapat skor rata – rata 4,25 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya, pertanyaan X2.2 mendapat skor rata – rata 4,16 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan berusaha agar semua pekerjaannya dapat diselesaikan sesuai target perusahaan, pertanyaan X2.3 mendapat skor rata – rata 4,43 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan selalu menggunakan potensi diri dalam menjalankan tugas untuk memajukan perusahaan, pertanyaan X2.4 mendapat skor rata – rata 4,37 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan tidak mudah menyerah dalam mengerjakan yang diberikan, dan pertanyaan X2.5 mendapat skor rata – rata 4,40 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan memiliki rekan kerja yang selalu kompak dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat karyawan termotivasi. Dari jawaban responden di atas diketahui variabel motivasi (X2) mempunyai skor rata – rata sebesar 4,32. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mampu meningkatkan kinerja.

4.3.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dijabarkan menggunakan tiga pertanyaan di dalam kuesioner. Maka, rekapitulasi jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8

Rekapitulasi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	Skor
1	Saya mempunyai inisiatif dengan menekuni pekerjaan seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan	0	4	8	45	43	100
		0	8	24	180	215	427
		Rata-rata X3.1					**4,27**
2	Saya selalu bersedia dan siap melakukan pekerjaan yang diperintahkan	0	4	12	45	39	100
		0	8	36	180	195	419
		Rata-rata X3.2					**4,19**
3	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan PT. Trias Sentosa, Tbk	0	4	2	43	51	100
		0	8	6	172	255	441
		Rata-rata X3.3					**4,41**
Rata-rata X3							**4,29**

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan X3.1 mendapat skor rata – rata 4,27 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan mempunyai inisiatif dengan menekuni pekerjaan seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan, pertanyaan X3.2 mendapat skor rata – rata 4,19 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan selalu bersedia dan siap melakukan pekerjaan yang diperintahkan, dan pertanyaan X3.3 mendapat skor rata – rata 4,41 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan mempunyai kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan PT. Trias Sentosa, Tbk. Dari jawaban responden di atas diketahui variabel komitmen organisasi (X3) mempunyai skor rata – rata sebesar 4,29. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga karyawan lebih berkomitmen dan giat dalam meningkatkan kerja.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dijabarkan menggunakan tiga pertanyaan di dalam kuesioner. Maka, rekapitulasi jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	1 (STS)	2 (TS)	3 (CS)	4 (S)	5 (SS)	Skor
1	Saya memiliki kuantitas yang baik dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target perusahaan	0	4	8	44	44	100
		0	8	24	176	220	428
		Rata-rata Y1					**4,28**
2	Saya mampu memberikan kualitas yang baik sesuai dengan prosedur standar perusahaan	0	4	12	44	40	100
		0	8	36	176	200	420
		Rata-rata Y2					**4,20**
3	Saya mampu melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan	0	4	2	45	49	100
		0	8	6	180	245	439
		Rata-rata Y3					**4,39**
Rata-rata Y							**4,29**

Sumber: Data Primer (diolah 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pertanyaan Y1 mendapat skor rata – rata 4,28 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan memiliki kuantitas baik dalam mengerjakan tugas sesuai target perusahaan, pertanyaan Y2 mendapat skor rata – rata 4,20 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan di perusahaan mampu memberikan kualitas yang baik dengan prosedur standar perusahaan, dan pertanyaan Y3 mendapat skor rata – rata 4,39 hal ini dapat diartikan bahwa setuju karyawan perusahaan mampu melakukan usaha ekstra

dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dari jawaban responden di atas diketahui variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai skor rata – rata sebesar 4,29. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.4 Analisis Data

Hasil penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS 3.0. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkannya secara langsung di Kantor PT. Trias Sentosa, Tbk. Selama penyebaran kuisioner ini peneliti membutuhkan waktu 4 hari terhitung mulai tanggal 7 Juli sampai 10 Juli 2021. Hasil kuisioner ini dilakukan tabulasi data responden menggunakan Microsoft Axcel dan diolah menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk.

4.4.1 Analisa *Outer* Model

4.4.1.1 *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Berikut adalah *cross loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Gambar 4.2

Cross Loading (Tahap 1)

	(X1) Kepemimpinan	(X2) Motivasi	(X3) Komitmen Org	(Y) Kinerja Kar
X.2.2	0.635	0.797	0.524	0.527
X1.1	0.851	0.692	0.658	0.661
X1.2	0.886	0.658	0.628	0.630
X1.3	0.763	0.620	0.316	0.313
X1.4	0.774	0.675	0.464	0.465
X1.5	0.832	0.673	0.599	0.594
X2.1	0.649	0.813	0.472	0.475
X2.3	0.604	0.803	0.491	0.487
X2.4	0.617	0.724	0.494	0.489
X2.5	0.670	0.809	0.426	0.430
X3.1	0.556	0.465	0.899	0.896
X3.2	0.629	0.604	0.835	0.838
X3.3	0.612	0.558	0.911	0.906
Y.1	0.564	0.466	0.898	0.902
Y.2	0.630	0.602	0.839	0.834
Y.3	0.599	0.556	0.897	0.903

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan olah data pada gambar di atas dapat diketahui bahwa *cross loading* tahap satu terdapat hasil yang memiliki nilai > 0,70. Maka, ini menandakan bahwa indikator variabel kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memenuhi kriteria batas minimal pengukuran dan tidak dilakukan pengolahan data ditahap kedua.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa:

a. *Convergent Validity* Variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pada gambar 4.2 dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat lima indikator dalam variabel kepemimpinan yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang telah memenuhi kriteria *convergent validity.* Sehingga semua indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan dilakukan analisis lebih lanjut.

b. *Convergent Validity* Variabel Motivasi (X2)

Berdasarkan pada gambar 4.2 dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat lima indikator dalam variabel motivasi yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang telah memenuhi kriteria *convergent validity.* Sehingga emua indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan dilakukan analisis lebih lanjut.

c. *Convergent Validity* Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan pada gambar 4.2 dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat lima indikator dalam variabel komitmen organisasi yaitu X3.1, X3.2, X3.3 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang telah memenuhi kriteria *convergent validity.* Sehingga semua indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan dilakukan analisis lebih lanjut.

d. *Convergent Validity* Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada gambar 4.2 dari pengolahan data menghasilkan bahwa terdapat lima indikator dalam variabel kinerja karwayan yaitu Y1, Y2, Y3 memiliki nilai *cross loading* > 0.7 yang telah memenuhi kriteria *convergent validity*. Sehingga semua indikator tidak ada yang dikeluarkan dan dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan dilakukan analisis lebih lanjut.

4.4.1.2 *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Berikut adalah nilai akar kuadrat dari AVE masing-masing variabel:

Gambar 4.3

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X1) Kepemim...	0.882	0.907	0.913	0.677
(X2) Motivasi	0.849	0.850	0.892	0.624
(X3) Komitmen...	0.857	0.859	0.913	0.778
(Y) Kinerja Kar	0.854	0.856	0.912	0.775

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan olah data pada gambar di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel komitmen organisasi,dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5. Sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing – masing variabelnya. Maka dinyatakan valid.

4.4.1.3 *Composit Reliability* (Uji Reliabilitas)

Mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflesif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah dari nilai reabilitas pada suatu konstruk sedangkan *Composite reability* mengukur nilai sesungguhnya reabilitas pada suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *Composite reability*. Berikut adalah nilai *Composite reability* masing-masing variabel:

Gambar 4.4

Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
(X1) Kepemim...	0.882	0.907	0.913	0.677
(X2) Motivasi	0.849	0.850	0.892	0.624
(X3) Komitmen...	0.857	0.859	0.913	0.778
(Y) Kinerja Kar	0.854	0.856	0.912	0.775

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reability* pada variabel kepemimpinan, variabel motivasi, variabel komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan adalah > 0,7. Maka, ini menunjukkan masing – masing variabel telah memenuhi kriteria *Composite Reability* dan dapat disimpulkan bahwa keseluhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan demikian indikator dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

4.4.2 Analisa *Inner* Model

4.4.2.1 *R-Square* (R^2)

Nilai *R-square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Berikut ini adalah nilai *R-Square* (R^2) yang digunakan dalam penelitian:

Gambar 4.5

R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjus...
(Y) Kinerja Kar	0.996	0.996

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui *R-Square adjusted* pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,996 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi sebesar 99,6% dan sebesar 0,4% (100%-99,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Predictive Relevance (Q^2)

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukan bahwa model kurang *predictive relevance*. Berikut ini nilai *Predictive Relevance* (Q^2) yang digunakan dalam penelitian:

Gambar 4.6

Predictive Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
(X1) Kepemimpinan	500.000	500.000	
(X2) Motivasi	500.000	500.000	
(X3) Komitmen Org	300.000	300.000	
(Y) Kinerja Kar	300.000	70.505	0.765

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai *Predictive Relevance* (Q^2) sebesar 0,765. Maka, ini dapat disimpulkan model struktural yang dihasilkan nilai observasi sebesar 0,765.

4.4.2.3 *Quality Indexes*

PLS path modeling dapat juga mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodnes of fit model* yang digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran sederhana pada keseluruhan dan juga untuk menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model.

Tabel 4.10

Nilai Rata-Rata AVE dan Rata-Rata R^2

Variabel	Nilai AVE	R^2
Kepemimpinan	0.677	0.996
Motivasi	0.624	
Komitmen Organisasi	0.778	
Kinerja Karyawan	0.775	
Rata-Rata	**0.713**	**0.996**

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Perhitungan dengan rumus GoF:

$$GOF = \sqrt{AVE\ x\ R^2} = \sqrt{0.713\ x\ 0.996} = 0.7101$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat dikahui bahwa nilai GoF yang dikasilkan oleh model penelitian ini adalah sebesar 0,7101. Maka dapat disimpulkan keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara *inner model* dengan *outer model* adalah memiliki tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan nilai GoF di atas 0,36.

4.4.3 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah < 0,05. Jika p-value < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila p-value > 0,05 maka hipotesis tidak diterima. Berikut adalah nilai *p-value* yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 4.7

Nilai *p-value*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
(X1) Kepemimpinan -> (Y) Kinerja Kar	0.000	0.000	0.003	0.068	0.946
(X2) Motivasi -> (Y) Kinerja Kar	0.002	0.003	0.005	0.425	0.671
(X3) Komitmen Org -> (Y) Kinerja Kar	0.997	0.996	0.005	209.104	0.000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0 (2021)

Berdasarkan pada gambar di atas dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,946 sehingga > 0,05 maka tidak ada pengaruh dan tidak signifikan, variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,671 sehingga > 0,05

maka tidak ada pengaruh dan tidak signifikan dan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 sehingga < 0,05 maka terdapat pengaruh dan signifikan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 tidak diterima/ditolak. Oleh karena itu, hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak perpengaruh terhadap kinerja karyawan hal tersebut dimungkinkan karena karyawan bagian produksi di PT. Trias Sentosa, Tbk dalam pekerjaannya tetap menerapkan kinerja sesuai standar operasional yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019), juga menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juned et al. (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Bonaparte do Rêgo et al. (2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Muizu et al. (2019); Isvandiari & Al Idris (2018), juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 tidak diterima/ditolak. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada dan tidak adanya motivasi karyawa tidak ada pengaruh terhadap kinerja karena di bagian produksi PT. Trias Sentosa, Tbk ini hasil kinerjanya atau proses produksinya menggunakan mesin dan mereka bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurusyifa (2019), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Oei dan Zaroni (2016) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan

hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Saputri & Andayani (2018) menyatakan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Maka kesimpulan dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbukti pada penelitian ini. Berdasarkan olah data penelitian ini hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi para karyawan bagian produksi di PT. Trias Sentosa Tbk berdampak positif terhadap kelangsungan di perusahaan. Ketika karyawan bangga terhadap perusahaan, karyawan akan berusaha menjaga kinerja dan kelangsungan di perusahaan menjadi baik. Maka karyawan akan meningkatkan kinerja dengan baik. Dengan kebanggaan membuat karyawan semangat termotivasi meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2016), bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Santris (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi (Pengaruh Langsung). Adapun hasil penelitian yang

dilakukan oleh Sapitri & Suryalena (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akbar et al. (2017), berdasarkan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan Muis et al. (2018), juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.