# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta, Bali)

# **SKRIPSI**



Oleh NURUL ALMADANI NIM: 16510053

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta, Bali)

Diusulkan Untuk Penelitian Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh NURUL ALMADANI NIM: 16510053

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020

# LEMBAR PERSETUJUAN

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali)

# **SKRIPSI**

Oleh

NURUL ALMADANI NIM: 16510053

Telah disetujui pada tanggal 23 November 2020 **Dosen Pembimbing,** 

Syahirul Alim, SE.,MM NIP 19771223 200912 1 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

NOON Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

# ENTRAL FIDRANT OF WACKING WALLY IDRAFIN STATE STATIST ONLY ENSITE OF WALAND

# LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali)

# **SKRIPSI**

Oleh:

**NURUL ALMADANI** 

NIM: 16510053

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Pada 25 Desember 2020

# Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Prof. Dr. H. Ach. Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP. 19720212 200312 1 003

( )

2. Dosen Pembimbing / Sekertaris

Syahirul Alim, SE., MM

NIP. 19771223 200912 1 002

(flynmsh.)

3. Penguji Utama

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP. 19711108 199803 2 002

(/33/)

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

ADrso Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

# **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama

: Nurul Almadani

**NIM** 

: 16510053

Fakultas/ Jurusan

: Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. DONGAN SAHUTA TOUR TRAVEL KUTA BALI)

Adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dan karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Desember 2020 Hormat Saya,

Nurul Almadani NIM: 16510053

NIW. 1031003

# HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ku ini teruntuk yang istimewa dan paling istemewa yaitu:

Kedua orang tua ku tercinta Bapak Ahmad Katshiron dan Ibu Kamiyah terimakasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu demi kesuksesan dan kebahagiaanku kelak. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Kakakku Choirul Arifin dan Widya Ananda Putri, serta adikku Muhammad Veri Fadhullah terima kasih atas keceriaan, dukungan serta semangat yang diberikan selama mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Untuk dosen pembimbingku Bapak Syahirul Alim terima kasih banyak atas bimbingannya dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini

Terimakasih juga untuk seluruh sahabat-sahabatku Alfin, Leni, Jannah, Fiana, Afifah, Intan untuk 4 tahun terakhir sudah menjadi penghibur, penyemangat, dan menjadi keluargaku selama ini yang selalu menemani di saat-saat terperukku dalam melewati 4 tahun terakhir ini

Teman-teman Jurusan Manajemen, khususnya Kelas Manajemen B yang sudah banyak memberi warna selama berada dibangk perkuliahan ini Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

# MOTTO

STOP SAYING "I WISH", START SAYING "I WILL".



### KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali)".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyususnan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

- 1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- 3. Bapak Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4. Bapak Syahirul Ali, SE.,MM, selaku dosen pembimbing skripsi.
- 5. Para Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 6. Ayah, Ibu, Kakak, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
- 7. Ibu Mimin selaku pendiri PT. Dongan Sahuta Tour Travel dan seluruh karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.
- 8. Sahabat-sahabati Manajemen 2016 yang telah memberikkan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Rabbal'alamin.



# DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	
1.2 Rumusan Masalah	
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teori	22
2.2.1 Kompetensi	22
2.2.1.1 Pengertian Kompetensi	22
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	26
2.2.1.3 Indikator Kompetensi	29

2.2.1.4 Kompetensi Dalam Islam	30
2.2.2 Komitmen Organisasi	3
2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	3
2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi3	36
2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi	
2.2.2.4 Komitmen Organisasi Dalam Islam4	
2.2.3 Kinerja Karyawan4	
2.2.3.1 Pengertian Kinerja4	4
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan4	
2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan5	50
2.2.3.4 Kinerja Dalam Islam5	52
2.2.4 Motivasi Kerja5	54
2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja5	54
2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja5	57
2.2.4.3 Indikator Motivasi Kerja6	54
2.2.4.4 Motivasi Kerja Dalam Islam6	6
2.3 Hubungan Antar Variabel6	58
2.3.1 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan6	58
2.3.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	
Karyawan6	59
2.3.3 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Motivasi Kerja7	<b>'</b> 0
2.3.4 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	
Karyawan Melalui Motivasi Kerja7	1
2.3.5 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan7	2'
2.4 Model Hipotesis7	2'
2.5 Hinotesis Penelitian 7	73

BAB III METODE PENELITIAN	74
3.1 Jenis Penelitian	74
3.2 Lokasi Penelitian	75
3.3 Populasi dan Sampel	75
3.3.1 Populasi	75
3.3.2 Sampel	76
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	76
3.5 Data dan Jenis Data	76
3.5.1 Data Primer	76
3.5.2 Data Sekunder	77
3.6 Teknik Pengumpulan Data	77
3.7 Definisi Operasional Variabel	78
3.8 Skala Pengukuran	82
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	83
3.10 Uji Asumsi Klasik	85
3.11 Metode Analisis Data	87
3.11.1 Analisis Jalur	88
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
4.1 Hasil Penelitian Terdahulu	89
4.1.1 Latar Belakang	89
4.1.2 Visi dan Misi	90
4.1.3 Struktur Organisasi	91
4.2 Deskripsi Karateristik Responden	92
4.2.1 Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin	92
4.2.2 Karateristik Berdasarkan Usia	93
4.2.3 Karateristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
4.2.4 Karateristik Berdasarkan Masa Keria	95

4.2.5 Karateristik Berdasarkan Status	95
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	96
4.4 Uji Instrumen Data	104
4.4.1 Uji Validitas	
4.4.2 Uji Reliabilitas	
4.5 Uji Asumsi Klasik	
4.5.1 Uji Normalitas	107
4.5.2 Uji Linieritas	111
4.5.3 Uji Multikolinieritas	112
4.5.4 Uji Heterokedastisitas	113
4.6 Analisis Jalur (Path Analysis)	115
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	115
4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	116
4.6.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	
Motivasi Kerja	117
4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Motivasi Kerja	118
4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	119
4.6.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	120
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	122
4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	122
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	125
4.7.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Karyawan Melalui	
Motivasi Kerja	131
4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Motivasi Kerja	133
4.7.5 Pengaruh Motivasi Keria Terhadan Kineria Karyawan	135

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	139
5.1 Kesimpulan	139
5.2 Saran	140
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



# DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan	5
Tabel 1.2 Data Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Berdasarkan	
Tingkat Pendidikan	5
Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel	7
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel	75
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	79
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	83
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	93
Tabel 4.2 Karakterististik Responden Beradasarkan Usia	93
Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	94
Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	95
Tabel 4.5 Karateristik Responden Berdasarkan Status	95
Tabel 4.6 Hasil Skor Kuesioner Kompetensi	97
Tabel 4.7 Hasil Skor Kuesioner Komitmen Organisasi (X2)	99
Tabel 4.8 Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	101
Tabel 4.9 Hasil Skor Kuesioner Motivasi Kerja (Z)	102
Tabel 4.10 Uji Validitas	104
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	106
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja	
Karyawan (Y)	108
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi (X2) Terhadap	
Kinerja Karyawan (Y)	108
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja	
Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)	109

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi (X2) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)110
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)110
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas
Tabel 4.19 Uji Glejser
Tabel 4.20 Hasil Analisis Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)116
Tabel 4.21 Hasil Analisis Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)117
Tabel 4.22 Hasil Analisis Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan
(Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)118
Tabel 4.23 Hasil Analisis Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)119
Tabel 4.24 Hasil Analisis Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan
(Y)120

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	73
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali	91
Gambar 4.2 Scatterplot	114
Gambar 4.3 Analisis Jalur	120



# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiiran 1 Kuesioner Penelitian	145
Lampiran 2 Distribusi Frekuensi	150
Lampiran 3 Distribusi Karateristik Jawaban Responden	151
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	153
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	155
Lampiran 6 Foto Dokumentasi Penelitian	158
Lampiran 7 Bukti Konsultasi	159
Lampiran 8 Biodata Peneliti	161
Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	163

# **ABSTRAK**

Nurul Almadani. 2020, Skripsi. Judul: Pengaruh Kompetensi dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel

Kuta Bali.

Pembimbing: Syahirul Alim, SE.,MM

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Motivasi

Kerja

Kunci keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak terlepas dari kinerja Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Banyak penelitian yang menghubungkan kompetensi dan komitmen organisasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.

Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan adalah pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan alat bantu *SPSS* versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,013. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,497 > 0,05. Kompetensi secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil positif atau diterimanya mediasi motivasi kerja atas hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Komitmen organisasi secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil positif atau diterimanya mediasi motivasi kerja atas hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan hasil uji motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.

# **ABSTRACT**

Nurul Almadani. 2020, Undergraduate Thesis. Title: The Effect of Competence

and Organizational Commitment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at PT. Dongan Sahuta

Tour Travel Kuta Bali.

Lecturer :Syahirul Alim, SE.,MM

Keywords :Competence, Organizational Commitment, Employee

Performance, Work Motivation

The key to the success and development of a company is inseparable from the performance of Human Resources owned by the company. With an increase in good employee performance, it will have a positive impact on the progress of the company. There are several factors that can affect employee performance, including competence, organizational commitment and work motivation. Many studies linking competence and high organizational commitment will result in good employee performance for a company. This study aims to determine how much influence the competence and organizational commitment has on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.

This research uses quantitative methods. The population in this study were 33 respondents using saturated sampling techniques. Data collection was carried out using questionnaires and interviews. The analysis used is a path analysis approach using SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that competence has a direct effect on employee performance with a significance value of 0.013. Organizational commitment has no direct effect on employee performance with a significance value of 0.497> 0.05. Competence is indirectly mediated by work motivation on employee performance giving positive results or acceptance of work motivation mediation on the relationship between competence and employee performance with a significance value of 0.000. Organizational commitment is indirectly mediated by work motivation on employee performance giving positive results or acceptance of work motivation mediation on the relationship of organizational commitment to employee performance with a significance value of 0.000. While the results of the work motivation test have a direct effect on employee performance with a significance value of 0.000.

# مستخلص البحث

نور الالداني. ٢٠٢٠، أطروحة. العنوان: تأثير الكفاءة والالتزام التنظيمي لأداء الموظف مع تحفيز العمل كمتغير متدخل على حزب العمال. دونغان ساهوتا جولة السفر كوتا بالى.

المشرفة: شاهر العليم، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الكفاءة، الالتزام التنظيمي، أداء الموظف، تحفيز العمل

إن مفتاح نجاح الشركة وتطورها ليس مفصولاً عن أداء الموارد البشرية التي تملكها الشركة. مع تحسن أداء الموظفين الجيد، سيكون له تأثير إيجابي على تقدم الشركة. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظف بما في ذلك الكفاءة والالتزام التنظيمي وتحفيز العمل. الكثير من البحوث التي تربط بين الكفاءة التنظيمية العالية والالتزام سوف يؤدي إلى أداء الموظف الجيد للشركة. يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى كفاءة والتزام المنظمة يؤثر على أداء الموظف مع تحفيز العمل كمتغير متدخل في حزب العمال. دونغان ساهوتا جولة السفر كوتا بالي.

تستخدم هذه الدراسة نوعًا من الطرق الكمية. كان عدد المشاركين في هذه الدراسة ٣٣ مجيباً باستخدام تقتيات أخذ العينات المشبعة. ويتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات. التحليل المستخدم هو نهج تحليل المسار باستخدام الأداة SPSS الإصدار ٠,١٦.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن الكفاءة تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظف بقيمة ١٠٠٠. لا يؤثر التزام المؤسسة بشكل مباشر على أداء الموظف بقيمة ١٩٠٠. ١٥٠. الكفاءة هي وساطة غير مباشرة من خلال تحفيز العمل نحو أداء الموظف توفير نتائج إيجابية أو قبول الوساطة الدافع العمل على علاقة الكفاءة لأداء الموظف مع قيمة ١٠٠٠ أهمية. يتم التوسط بشكل غير مباشر في التزام المؤسسة من خلال تحفيز العمل نحو أداء الموظف تقديم نتائج إيجابية أو قبول الوساطة تحفيز العمل من التزام المنظمة لأداء الموظف مع قيمة ١٠٠٠ أهمية. وفي الوقت نفسه، فإن نتائج اختبار تحفيز العمل تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين الذين تبلغ قيمة ٢٠٠٠.

### BAB I

# **PENDAHULUAN**

# 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan inovasi bisnis yang semakin pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan dan dapat mengakibatkan lingkungan usaha semakin dinamis serta peluang usaha untuk bertahan semakin rendah karena tidak bisa berkembang dengan baik. Pariwisata merupakan industri yang berkembang pesat dan juga prospektif hingga masa depan. Banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Muljadi (2009) menyatakan terdapat saran dan prasarana pariwisata. Yang termasuk dalam sarana pariwisata diantaranya adalah *Travel agent*, perusahaan angkutan wisata, perusahaan akomodasi, hotel, restaurant, dan objek wisata. Sedangkan yang termasuk dalam prasarana pariwisata diantaranya *airport*, *sea-port*, angkatan darat, terminal, stasiun, sistem telekomunikasi, dan pelayanan kesehatan.

Negara Indonesia bergantung banyak dari industri pariwisata ini sebagai sumber pajak dan pendapatan untuk perusahaan yang menjual jasa kepada wisatawan. Pertumbuhan pariwisata Indonesia selalu di atas pertumbuhan ekonomi Indonesia dan melebihi perkembangan pariwisata dunia. Tahun 2019 perolehan devisa dari pariwisata diperkirakan mencapai 20 milliar dolar AS dan menjadi penyumbang devisa terbesar. Angka ini meningkat cukup pesat sejak tahun 2017 yang mendapatkan devisa sebesar

15,24 milliar dolar dan 2018 dengan 19,29 milliar dolar, (Sumber: m.liputan6.com).

Industri pariwisata yang semakin berkembang pesat dan juga agen tour travel yang semakin menjamur di Bali ini merupakan faktor penunjang dibuatnya skripsi ini. Berdasarkan data Association of Indonesia Tour and Travel Agencies (ASITA) Bali pada 2019 keanggotaannya mencapai 403 biro perjalanan wisata dengan kegiatan inbound dan outbound. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, pertumbuhan pariwisata tahun 2018 mencapai kenaikan 11,16% dengan kunjungan wisatawan mancanegara 3.262.768 orang. Selain mancanegara, wisatawan domestik juga berperan penting terhadap pertumbuhan pariwisata Bali. Statistik Dinas Pariwisata Bali menunjukkan kunjungan wisatawan domestik mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tahun 2018 jumlah wisatawan domestik ke Bali mencapai 6.976.536 dengan tingkat pertumbuhan sebesar 15,06% orang (https://bali.bps.go.id).

PT. Dongan Sahuta Tour Travel adalah salah satu perusahaan yang bergerak di industri jasa perjalanan wisata Provinsi Bali dan salah satu agen travel yang mengikuti keanggotaan ASITA sejak tahun 2005. Adapun penghargaan yang pernah diterima PT. Dongan Sahuta Tour Travel adalah "The Best Service Excellent" di tahun 2017 dan "The Most Trusted Tour & Travel of The Year" di tahun 2019, dari keanggotaan ASITA Bali.

Kunci keberhasilan dan berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia juga menjadi salah satu masalah dalam lingkungan internal perusahaan, terkait dengan pengetahuan terhadap produk dari suatu perusahaan. Peranan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan, terkait dengan pemberian jasa. Dengan adanya SDM yang unggul dan kompeten pasti akan menghasilkan kemajuan yang pesat untuk perusahaannya. Untuk menciptakan SDM yang berkualitas, perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai pengelola SDM. MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pendayagunaan SDM untuk mendukung tujuan perusahaan, karena SDM berperan sebagai pengendali dari kegiatan perencanaan (Sutrisno: 2009).

Kinerja juga berperan penting dalam suatu perusahaan, Kinerja adalah hasil kerja atau (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2005). Dengan adanya peningkatan kinerja yang baik maka akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan bertahan dalam persaingan bisnis. Kinerja juga memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan ketrampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Pegawai yang kompeten adalah sebuah modal dari keterbelangsungannya sebuah organisasi. Menurut UU Ketenagakerjaan NO.13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Darsono dan Siswandoko (2011) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kretivitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Kompetensi kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dan berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat serta pengalaman, agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Tabel 1.1
Data Capaian Kerja Karyawan
PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali

Tahun	Capaian Umrah (org)	Capaian Haji (org)	Capaian Tour (org)	Capaian Rental Mobil (org)
2015	275	28	942	74
2016	513	24	972	83
2017	773	24	1.047	87
2018	957	18	988	109
2019	1.029	15	1.080	164

Sumber: Wawancara dengan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali pada tanggal 18 Desember 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data capaian kerja karyawan pada masing-masing produk yang ditawarkan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali terbilang maksimal, karena dari tahun ke tahun jumlah capaian umrah dan rental mobil mengalami peningkatan. Dapat didimpulkan bahwa kemampuan karyawan dalam memasarkan produk umrah dan rental mobil cukup baik. Khusus untuk Haji sudah ditentukan jatah calon jamaah hajinya oleh Kementrian Agama (KEMENAG). Dalam kemampuan karyawan masih terdapat data capaian yang kurang maksimal dapat dilihat dari produk tour yang telah ditetapkan PT. Dongan Sahuta Tour Travel dilihat pada tahun 2018 capaiannya turun menjadi 988, padahal tahun sebelumnya yaitu 2017 jumlah capaiannya sebanyak 1.047.

Tabel 1.2
Data Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	4
2.	SMP	9
3.	SMA/K	12

4.	Diploma III (D3)	2
5.	Sarjana (S1)	5
6.	Magister (S2)	1
	Jumlah	33

Sumber: Wawancara dengan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali pada tanggal 5 Agustus 2020.

Berdasarkan dari tabel diatas terjadi sebuah fenomena yang menjadi perhatian penulis adalah masih adanya pendidikan sumber daya manusia yang masih rendah. Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, pada karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel diketahui masih ada karayawan yang pendidikannya hanya sampai tingkat SD, sedangkan standar wajib belajar adalah sembilan tahun. Artinya karyawan belum mencapai kompetensi pengetahuan. Dengan rendahnya pengetahuan tersebut diharuskan karyawan mempunyai kompetensi yang lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2016) hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Safta Tours. Demikian penelitian yang dilakukan oleh Alhamdi (2019) haisl penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Semarang Convention Hotel. Tetapi hasil penelitian yang berbeda disampaikan oleh Aqsa dan Fitrahsyah (2017) hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.

Kesuksesan organisasi tergantung tidak hanya bagaimana organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi, melainkan harus mendorong komitmen organisasinya (Bakan, 2011: 69). Komitmen organisasi adalah keterlibatan dalam suatu organisasi dengan memiliki sikap aktif dan keinginan dalam memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi (Mowdayetal: 1992) dalam Sopiah (2008: 76). Jika komitmen organisasi pada karyawan tinggi maka mereka akan cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjannya dan bersedia meluagkan lebih banyak waktu serta tenaga untuk pekerjannya. Salah satunya yang dapat menjadi alat ukur komitmen organisasi karyawan yaitu data turnover karyawan.

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2015	-	1
2016	-	3
2017	5	2
2018	-	1
2019	1	2
Total	7	8

Sumber: Wawancara dengan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali pada tanggal 5 Agustus 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa dalam lima tahun terakhir ini jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan yang masuk, yakni 7 orang karyawan masuk dan 8 karyawan keluar dari perusahaan. Berdasarkan keterangan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel, tingkat turnover karyawan lebih sering terjadi karena beberapa hal, seperti: pindah keluar daerah, terangkat menjadi PNS, berpindah tempat

kerja, atau karayawan yang bersangkutan memilih menjadi ibu rumah tangga Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu oleh Suryahadi (2015) hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lukas Tours dan Travel. Penelitian yag dilakukan oleh Syarifah, Fathoni, Minarsih (2016) hasil penelitian ini menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Tour Semarang. Tetapi hasil penelitian yang berbeda disampaikan oleh Akbar, Musadieq, dan Mukzam (2017) hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Surabaya.

Dengan adanya persaingan yang ketat di dalam suatu bisnis, maka akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya agar produk yang dihasilkan bisa bersaingan di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Motivasi juga merupakan kunci kesuksesan dari suatu organisasi dalam menjaga kelangsungan pekerjaan dengan baik dan membantu organisasi untuk berkembang (Omollo: 2015).

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan terkait pengaruh hubungan kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa kompetensi dan komitmen organisasional tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk memunculkan varaibel mediasi yaitu motivasi kerja yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat fenomena tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali".

### 1.2 Rumusan Masalah

- 1. Apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali?
- 2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali?
- 3. Apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali?

- 4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali?
- 5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali?

# 1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.
- Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.
- Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.
- Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.
   Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.
- Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali.

# 1.4 Manfaat Penelitian

# 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.
- Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam bidang kompetensi, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti Lain, Penelitian ini diharapkan dapat dijakan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang samaa atau dengan variabel lainnya.

### **BAB II**

# KAJIAN PUSTAKA

# 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang terjadi. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahalu untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada, sebagai berikut:

- 1. Yusak William Suryahadi (2015) meneliti Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kineja Karyawan pada Lukas Tours dan travel. Variabel penelitian ini adalah Komitmen (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode penelitian yang digunakan adalah kausal komperatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lukas Tours dan Travel.
- 2. Satrio Dedy Susanto (2016) meneliti Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Safta Tour. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Safta Tours.

- 3. Wahidatus Syarifah, Aziz Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016) meneliti Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Komitmen Organisasi (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nusantara Tour Semarang.
- 4. Ahmad Gunawan (2017) meneliti Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muntaza Tours dan Travel Cibubur. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis verivikatif, yaitu regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muntaza Tours dan Travel. Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Muntaza Tours dan Travel.

- 5. Amirul Akbar, M. Al Musadieq, dan M. Djudi Mukzam (2017) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO Surabaya. Variabel penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Surabaya. M. Ali Agsa dan Hagil Fitrahsyah (2017) meneliti Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.
- 6. Adella Devi Hardiani dan Arik Prasetya (2018) meneliti Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi. Variabel penelitian ini adalah Kepercayaan Organisasional (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan analisis data yang

digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7. M. Tambrin, Bambang Sudarsono, dan Dwi Ayuningsih (2018) meneiti Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI Daop VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Variabel penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 0,385 atau 38,5%. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai pengaruh 0,787 atau 78,7%. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 0,490 atau 49%. Variabel komitmen organisasi berpengaruh poitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan nilai pengaruh 0,386 atau 38,6%.
- 8. Tri Heriyanto, Jamal Abdul Naser, dan Kohar Adi Setia (2018) meneliti

  The Effect of Competence and Discipline on Work Motivastion and

  Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang

Utara. Variabel penelitian ini adalah Kompetensi (X1), Disiplin (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- 9. Ahmad Ali (2019) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours. Variabel penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verivikatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10. Rezki Alhamdi (2019) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel. Variabel penelitian ini adalah Komptensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yusak William Suryahadi (2015). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel.	<ul> <li>a. Komitmen     Organisasi</li> <li>b. Kepuasan     Kerja</li> <li>c. Kinerja     Karyawan</li> </ul>	Kausal Komperatif	a. Variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Satrio Dedy Susanto (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Safta Tour.	<ul> <li>a. Kompetensi</li> <li>b. Disiplin Kerja</li> <li>c. Kompensasi</li> <li>d. Kepuasan Kerja</li> <li>e. Kinerja Pegawai</li> </ul>	Analisis Regresi Linear Berganda	a. Variabel kompetensi baik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Wahidatus Syarifah, Aziz Fathoni, & Maria M Minarsih (2016).	<ul> <li>a. Kepemimpi nan</li> <li>b. Pengembang an Karir</li> <li>c. Komitmen Organisasi</li> </ul>	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

	Pengaruh Kepemimpin an dan Pengembang an Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Nusantara Tour Semarang.	d.	Kinerja Pegawai			kinerja pegawai.
4.	Ahmad Gunawan (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muntaza Tours dan Travel Cibubur.		Motivasi Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Verivikatif		Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Amirul Akbar, M. Al Musadieq & M. Djudi Mukzam (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Kryawan (Studi Kasus pada PT.	a. b.	Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	a.	Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

	T	1		T	1	
	PELINDO					
	Surabaya).					
6.	M. Ali Aqsa & Hagil Fitrahsyah (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru.	a. b.	Kompetensi Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Sederhana	a.	Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Adella Devi Hardiani & Arik Prasetya (2018). Pengaruh Kepercayaan Organisasion al dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN PERSERO Distribusi Jawa Barat Area Bekasi.	c.	Kepercayaan Organisasion al Kompetensi Kinerja Karyawan Motivasi Kerja	Analisis Jalur	b.	Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	M. Tambrin, Bambang Sudarsono & Dwi Ayuningsih (2018). Pengaruh		Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan Motivasi	Analisis Jalur	a.	Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Z
-
4
4
2
100
4
0
>
(1)
The second
ш
7
4 6
O
5
P
m
쁜
$\vdash$
1
7
H
S
>
T
4
60
Щ
Y
D
MA
D
MA
MA
MA
MA
ANA MA
MA
LANA MA
LANA MA
ULANA MA
AULANA MA
MAULANA MA
MAULANA MA
= MAULANA MA
F MAULANA MA
OF MAULANA MA
Y OF MAULANA MA
RY OF MAULANA MA
Y OF MAULANA MA
ARY OF MAULANA MA
RARY OF MAULANA MA
ARY OF MAULANA MA
RARY OF MAULANA MA
RARY OF MAULANA MA
RARY OF MAULANA MA
LIBRARY OF MAULANA MA
LIBRARY OF MAULANA MA
LIBRARY OF MAULANA MA
RAL LIBRARY OF MAULANA MA
LIBRARY OF MAULANA MA
<b>ITRAL LIBRARY OF MAULANA MA</b>
NTRAL LIBRARY OF MAULANA MA
ENTRAL LIBRARY OF MAULANA MA
NTRAL LIBRARY OF MAULANA MA
ENTRAL LIBRARY OF MAULANA MA

	T	т	T	
	Komitmen			kinerja
	Organisasi			karyawan.
	Terhadap			b. Variabel
	Kinerja			komitmen
	Karyawan			organisasi
	UPT Crew			berpengaruh
				positif dan
	KA Surabaya			•
	Kota PT.			signifikan
	KAI DAOP			terhadap
	VIII Melalui			motivasi
	Motivasi			karyawan.
	Sebagai			c. Variabel
	Variabel			motivasi
	Intervening.			berpengaruh
				positif dan
				signifikan
				terhadap
				kinerja
				karyawan.
				d. Variabel
				komitmen
				organisasi
				berpengaruh
				positif dan
				signifikan
				terhadap
				kinerja
				karyawan
				melalui
				motivasi.
9.	Tri	a. Kompetensi	Analisis	a. Variabel
	Heriyanto,	b. Disiplin	Jalur	kompetensi
	Jamal Abdul	c. Motivasi		berpengaruh
	Naser &	Kerja		langsung
	Kohar Adi	d. Kinerja		terhadap
		_		
	Setia (2018). The Effect of	Karyawan		motivasi kerja. b. Variabel
	Competence			kompetensi
	and			berpengaruh
	Discipline on			langsung
	Work			terhadap
	Motivation			kinerja
	and Impact			karyawan.
	on Employee			c. Variabel
	Performance			motivasi kerja
	of Pratama			berpengaruh

		T	1	
	Tax Office in Malang Utara.			langsung terhadap kinerja karyawan. d. Variabel motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
10.	Ahmad Ali (2019). Pengaruh Kepemimpin an Transformasi onal, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours.	a. Kepemimpin an Transformasi onal b. Motivasi c. Kepuasan kerja d. Kinerja karyawan	Analisis Deskriptif dan Analisis Verivikatif	a. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Rezki Alhamdi (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Varuiabel Moderasi Di Patra Semarang Convention	a. Kompetensi b. Motivasi c. Kepuasan erja d. Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020

# 2.2 Kajian Teoritis

## 2.2.1 Kompetensi

# 2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut UU Ketenagakerjaan NO.13 Tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Komptensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skilss*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut sedarmayanti (2013: 125) menyimpulkan bahwa kompetensi adalah:

- Dalam konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi, dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personal yang dibutuhkan di tempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
- 2. Kemampuan dan kemauan melakukan tugas.

- 3. Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
- 4. Karateristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.
- 5. Kemampuan dasar dan kualitas kinerja diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 6. Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten yang berarti cakap, mampu, dan terampil. Dalam konteks sumber daya manusia istilah komptensi mengacu kepada atribut atau karateristik yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2013: 126) kompetensi adalah karateristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja seseorang atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Darsono dan Siswandoko (2011: 123). Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreatifitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter

seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Definisi lain mengenai kompetensi dikemukakan oleh Wibowo (2010: 324) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Orang yang memiliki kompetensi atau bersifat kompeten bukanlah orang yang bisa, tetapi orang yang ahli dalam bidang pekerjaan tertentu, misalnya akutan, dokter, dosen, guru, manajer, buruh dan sebagainya. Mereka adalah orang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang pekerjaan tertentu, dan selalu sukses dalam melaksanakannya.

Menurut Dharma dalam Marsam (2020: 22) mengatakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa seseorang kedalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Dan harus dibedakan dari atribut/ karateristik tentrentu (pengetahuan, keahlian, sikap) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Kompetensi juga menentukan aspek-aspek proses dari kinerja ke suatu pekerjaan dan menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang.

Mc. Clelland dalam Rivai dan Segala (2011: 299) mendefinisikan kompetensi sebagai karateristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performens* (pekerja dengan kemampuan tinggi) lakukan lebih sering pada banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performens* (pekerja dengan kemampuan rata-rata).

Menurut Mc. Clelland dalam Marsam (2020: 24) kompetensi dapat dianalogikan seperti "gunung es" dimana pengetahuan dan keterampilan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian yang ada dipermukaan air tidak terlihat (dengan mata telanjang) namun menjadi pondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada diats air. Citra diri berada pada bagian "sadar" seseorang, sedangkan trait dan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya. Adapun penjelasan lebih rinci tentang masingmasing kompetensi adalah sebagai berikut:

- Keterampilan keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
- Pengetahuan, informasi yang dimiliki/ dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

- 3. Citra diri, kesadaran individu tentang dirinya dalam berkomitmen.
- 4. Trait (sifat), katrateristik yang relatif konstans pada tingkah laku seseorang.
- Motif, pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku.

## 2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo (2010: 339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
   Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
- 2. Keterampilan, keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
- Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan

kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

- 4. Karateristik Kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 5. Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
- 6. Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan

menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran amalitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

Lusita (2011) dalam penelitian Thambrin (2018), menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, antara lain:

- Umur atau kematangan seseorang. Konformisme semakin besar dengan bertambahnya usia.
- 2. Status ekonomi akan mempengaruhi kepribadian karena apabila seseorang memiliki status ekonomi yang mapan maka rasa nyaman dan percaya diri akan tumbuh.
- 3. Motivasi diri, dengan adanya dorongan untuk memiliki status inilah yang menyebabkan seseorang berinteraksi dengan orang lain, individu akan menemukan kekuatan dalam mempertahankan dirinya di dalam lingkungan sosial.

- 4. Keadaan keluarga dan lingkungan. Suasana rumah yang tidak menyenangkan dan tekanan dari orang tua akan membentuk sebuah karakter individu dalam berinteraksi dengan lingkungan.
- 5. Pendidikan yang tinggi adalah salah satu faktor dalam interaksi dengan teman sebaya karena orang yang berpendidikan tinggi mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas, yang mendukung dalam pergaulannya.

## 2.2.1.3 Indikator Kompetensi

Sutrisno (2009: 206) menjelaskan bahwa kompetensi memiliki 3 (tiga) dimensi spesifik, yaitu:

- Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang speseifik (substansi tertentu). Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 2. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental.
- Sikap adalah karateristik fisik, perilaku, nilai-nilai, motif atau citra diri seseorang, dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

Komponen kompetensi sikap dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai keberhasilan suatu kinerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya hasil dari suatu kinerja .

# 2.2.1.4 Kompetensi Dalam Islam

Menurut Shawi (2011: 37) kompetensi di dalam bahasa arab adalah "ahliyyah" yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'i ialah kelayakan seorang individu untuk melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain, kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak yang wajib dia dapatkan atau hak yang menjadi tanggungjawab wajib atasnya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi juga merupakan keinginan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Kompetensi digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Islam merupakan agama yang memiliki ajaran yang lengkap tentang seluruh kehidupan manusia. Dari mulai masalah individual sampai dengan masalah sosial, terlebih lagi dari urusan duniawi sampai ke ukhrowi. Ajaran islam mengalir

dari dua sumber agama yaitu al-qur'an dan hadist. Keahlian dalam mengerjakan suatu hal (kompetensi) dalam islam tentu saja menjadi bagian penting (Hidayat, 2014: 69). Kompetensi dalam perspektif islam telah tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Baqarah ayat 267:

يَا يُّهَا الَّذِيْنَ اَمَنُوْا اَنْفِقُوْا مِنْ طَيِّبَتِ مَا كَسَبْتُمْ وَ مِمَّا اَخْرَجْنَا لَكُمْ مِّنَ الْاَرْضِقاى وَلاَ تَيَمَّمُوا الْخَبِيْثَ مِنْهُ تُنْفِقُوْنَ وَ لَسْتُمْ بِاَ خِذِ يْهِ لِلاَّ اَنْ تُغْمِضُوْا فِيْةِقاى وَاعْلَمُوْا اَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيْدٌ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, infakkanlah sebagian hasil dari usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang kami keluarkan dari bumi untuk kamu. Janganlah kamu memilih yang buruk untu kamu keluarkan, padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memicingkan mata (enggan) terhadapnya. Dan ketahuilah bahwa Allah Maha Kaya, Maha Terpuji".

Makna dalam ayat diatas bahwa dalam memberikan barang atau jasa maka seharusnya kita memberikan yang terbaik. Karena memberikan layanan terbaik adalah salah satu hal yang menjadi kepastian didalam dunia bisnis. Dan juga seluruh pekerjaan manusia adalah pastinya memberikan layanan kepada manusia lainnya.

Adapun dalam firman Allah surah Yusuf ayat 55, yang berbunyi:

قَالَ اجْعَلْلنِيْ عَل خَزَ آئِلنِ الْأَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِليْمٌ

Artinya: "Dia (Yusuf) berkata, jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Ayat tersebut memberikan makna bahwa seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang maksimal sesuai dengan keahliannya. Sebagai seorang karyawan dituntut untuk mampu dalam menjalankan tugasnya dan bekerja secara profesional. Karyawan yang berprofesional dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّ ثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّ ثَنَا هِلَلُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ آبِيْ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ آبِيْ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتْ الْأَمَا نَهُ فَالْ رَسُوْلُ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ فَانْتَظِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُلُوْلَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْر آهْلِهِ فَانْتَضِرْ السَّاعَةَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْر آهْلِهِ فَانْتَضِرْ السَّاعَة

Artinya: Telah menceritakan kepada kami (Muhammad bin Sinan) telah menceritakan kepada kami (Fulaih bin Sulaiman) telah menceritakan kepada kami (Hilal bin Ali) dari (Atho' bin Yasar) dari (Abu Hurairah r.a) mengatakan; Rasullullah shallallahu 'alaihi wassalam bersabda:" Jika amanat telah disia-siakan tunggu saja kehancuran terjadi". Ada seorang sahabat bertanya: "bagaimana maksud amanat disia-siaka?" Nabi menjawab: "jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran" (H.R. Bukhori: 6015).

Hadist tersebut mengandung makna bahwa semestinya suatu pekerjaan hendaknya dikerjakan oleh orang yang memiliki keahlian (kompetensi) dalam bidang tersebut. Dengan kata lain suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh orang professional, yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan psikologis dalam bidang tersebut (Burhanudin dalam Hidayat, 2014: 74).

Menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya merupakan salah satu karateristik profesional islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Al-qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk dapat bekerja didasarkan kepada keahlian dan kemampuan yang dimilikinya (Andriani, 2015: 27).

## 2.2.2 Komitmen Organisasi

## 2.2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memilii ikatan emosiaonal terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan.

Menurut Robbins & judge (2007) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Greenberg & Baron (2003) Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlihat dengan organisasinya atau tidak bersedia untuk meninggalkannya. Golembiewski (2001) komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap, termasuk sejauh mana para pekerja menggabungkan nilai-nilai organisasi, serta niat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dalam Sukardi (2010: 147).

Robbins (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mottaz (1988) menyatakan bahwa komitmen organisasi terkait dengan identifikasi. Misalnya, komitmen seseorang terhadap organisasi adalah respon aktif (sikap) yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan atau menempel individu kepada organisasi. Newstorm (1993) menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya, dalam Sutrisno (2010: 78).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Dari beberapa definisi diatas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

- Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

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. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan

dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi mencerminkan kuranngnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab.

## 2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Van Dyne dan Graham dalam Coetzee (2007) dalam penelitian Suryahadi (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang berdasarkan pendekatan multidimensional, yaitu:

1. Personal factors: ada beberapa faktor personal yang mempengaruhi latar belakang pekerja, anatara lain usia, latar belakang, sikap dan nilai serta kebutuhan intrinsik pekerja. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa beberapa tipe pekerja memiliki komitmen yang lebih tinggi pada organisasi yang memperkerjakannya. Berdasarkan hasil peneltian tersebut, pekerja yang lebih teliti, ekstrovet, dan mempunyai pandangan positif terhadap hiddupnya (optimis) cenderung lebih berkomitmen. Selain itu, pekerja yang berorientasi kepada kelompok, memiliki tipe pekerja

yang lebih terikat kepada keanggotaannya. Sama halnya dengan pekerja yang berempati, mau menolong sesama juga lebih cenderung menunjukkan perilaku sebagai anggota kelompok pada pekerjaannya.

- 2. Situational factors.
- 3. Workpace values, pembagian nilai merupakan komponen yang penting dalam setiap hubungan atau perjanjian. Nilai yang tidak terlalu kontrversial (kualitas, inovasi, kerjasama, partisipasi) akan lebih mudah dibagi dan akan membangun hubungan yang lebih dekat. Jika pekerja percaya pada nilai kualitas produk organisasi, mereka akan terikat pada perilaku yang berperan dalam meningkatkan kualitas. Jika pekerja yakin pada nilai partisipasi organisasi, mereka akan lebih merasakan bahwa partisipasi mereka akan membuat suatu perbedaan. Konsekuensianya, mereka akan lebih bersedia untuk mencari solusi dan membuat saran untuk kesuksesan suatu oragnisasi.
- 4. Subordinate-supervisor interpersonal relationship, perilaku dari supervisor merupakan suatu hal yang mendasar dalam menentukan tingkat kepercayaan interpersonal dalam unit pekerjaan. Perilaku dari supervisor yang termasuk ke dalamnya seperti berbagi informasi yang penting, membuat

pengauh baik, menyadari dan menghargai unuk kerja yang baik dan tidak melukai orang lain. Butler dalam Coetzee (2007) mengidentifikasi perilaku supervisor yaitu memfasilitasi kepercayaan interpersonal yaitu kesediaan, kompetensi, konsisitensi, bikasana, adil, jujur, loyalitas, terbuka, menepati janji, mau menerima, dan kepercayaan. Secara lebih luas apabila supervisor menunjukkan perilaku yang disebutkan ini maka akan mempengaruhi tingkat komitmen bawahannya.

- 5. Job characteristics. Berdasarkan Jernigan, Beggs, dan Kohut (dalam Coetzee (2007) kepuasan kerja otonomi, status dan kepuasan terhadap organisasi adalah prediktor yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal inilah yang merupakan karateristik pekerjaa yang dapat meningkatkan perasaan individu terhadap tanggung jawabnya, dan keterikatan terhadap organisasi.
- 6. Organizational support. Ada hubungan yang signifikan antara komitmen pekerja dan kepercayaan pekerja terhadap keterikatan dengan organisasinya. Berdasarkan penelitian Coetzee (2007), pekerja akan lebih bersedia untuk memenuhi panggilan diluar tugasnya ketika mereka bekerja diorganisasi yang memberikan dukungan serta menjadikan keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga

menjadi lebih mudah, mendampingi mereka menghadapi masa sulit, menyediakan keuntungan bagi mereka dan membantu anak mereka melakukan sesuatu yang mmereka tidak dapat lakukan.

- 7. Positional factors.
- 8. Organizational tenure. Beberapa penelitian menyebutkan adanya hubungan antara masa jabatan dan hubungan pekerja dengan organisasi. Penelitian menujukkan bahwa pekerja yang telah lama bekerja diorganisasi akan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tersebut.
- 9. *Hierarchical job*. Level penelitian menunjukkan bahwa status soasial ekonomi menjadikan statusnya prediktor yang kuat dalam komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena status yang tinggi akan merujuk pada peningkatan motivasi dan kemampuan untuk terlibat secara aktif. Secara umum, pekerja yang jabatannya lebih tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi pula bila dibandingkan dengan para pekerja yang jabatannya lebih rendah. Hal ini dikarenakan posisi atau kedudukan yang tinggi membuat pekerja dapat mempengaruhi keputusan organisasi, serta menunjukkan bahwa seseorang sadar

pekerjaannya memiliki nilai dan kompetensi dalam kontribusi mereka.

Steers dan Porters dalam penelitian Simatupang (2015) dalam penelitian Syarifah (2016) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu:

- 1. Karateristik pribadi yang berkaitan dengan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2. Karateristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran hasil kinerja, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting daam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.

Karateristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

## 2.2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008: 165) komitmen organisasi memiliki tiga indikator, antara lain adalah:

## 1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif adalah hubungan psikologis atau emosional untuk mengidentifikasikan dan berpartisipasi terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasinya akan bekerja karena keinginan mereka sendiri. Individu yang bekerja dengan tingkat emosional biasanya akan menetap dengan organisasinya karena mereka melihat hubungan pekerjaan pribadi mereka akan sering dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja sekarang.

## 2. Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen kelanjutan berkaitan dengan kesadaran tentang kerugian ketika keluar dari organisasi. Karena kesadaran atau pertimbangan individu terhadap kerugian dihubungkan dengan keluar dari organisasi, maka komitmen kelanjutan dipertimbangkan secara kalkulatif/ hitung-hitungan. Individu dengan komitmen kelanjutan akan tinggal dengan organisasi tertentu disebabkan karena pendapatan yang mereka dapatan dipandang sebagai hasil dari menghabiskan waktu dalam organisasi, dan bukan karena mereka menginginkannya. Hal ini berbeda dengan komitmen afektif dimana individu menetap pada sebuah

organisasi karena mereka menginginkannya dan karena mereka familiar dengan organisasi dan prinsip-prinsipnya.

#### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif dapat dielaskan sebagai sebuah rasa tanggung jawab untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi tertentu. Komitmen dan tanggung jawab yang terinternalisasi memungkinkan karyawan untuk meneruskan keanggotaannya diapresiasi yang oleh organisasi tertentu. Komitmen normatif juga dilihat sebagai komitmen individu yang berkaitan dengan pertimbangan moral yang sesuai dengan organisasi tertentu, terlepas dari berapa banyak perbaikan status atau pemenuhan organisasi yang disediakan kepada individu sepanjang tahun.

## 2.2.2.4 Komitmen Organisasi dalam Islam

Jamil (2007: 32) dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual, karena hal tersebut berarti baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjwaban sebagai khalifah di bumi. Adapun komitmen organisasi dalam perspektif islam telah tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Fushilat ayat 30:

# إِنَّ الَّذِیْنَ قَالُوْا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اُسْتَقَمُوْا تَتَنَزَّلُ عَلَیْهِمْ الْمَلَعِکَةُ الاَّ تَخَافُوْا وَلاَ تَخَافُوْا وَلاَ تَخْزَنُوْا وَاَبْشِرُوْا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوْعَدُوْنَ

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa islam memandang suatu komitmen dalam diri anggota organisasi untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan dan akan dipertanggung jawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi sehingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

Jamil (2007: 37). Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan

berbagai keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. Dan dalam hadist Ibnu Umar r.a dari Nabi SAW bersabda:

عَنِ إِبْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّى لَصَلَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: اَلْمُقْسُطُوْنَ عِنْ إِبْنِ عُمرَ عَنِ النَّبِيِّى لَصَلَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: اَلْمُقْسُطُوْنَ عِنْدَ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَ مَنَابِرِ مِنْ ثُوْرٍ لَعَلَ يَمِيْنِ الْعَرْشِ الَّذِنَ يَعْدِلُوْنَ يُفِ حُكْمِهِمْ وَ اَهْلِيْهِمْ وَمَا وَلَوْا

Artinya: "Orang-orang yang berperilaku adil akan berada di sisi Allah pada hari kiamat. Ia duduk diatas mimbar cahaya yang bersinar di sebelah kanan Arsy, yaitu mereka yang adil dalam menghukum, adil terhadap keluarga, dan terhadap sesuatu yang menjadi tanggungannya".

# 2.2.3 Kinerja Karyawan

## 2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatasn suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja

yang ditunjukan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Simamora (2005: 327) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Menurut Dharma (2005: 25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang baik. Sedangkan menurut Robbins dan Dessler dalam Prahartanto (2012), menyatakan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefiniskan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Adapun menurut Mathis dalam Laksana (2014) mendefinisikan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecapakan, pengalaman, kesanggupan, dan waktu yang telah ditetapkan dengan maksimal.

# 2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kemampuan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. pendapat yang diutarakan oleh Keith Davis yang dikutip Mangkunegara dalam Laksana (2014: 73) faktor yang mempengaruhi kinerja dirumuskan sebagai berikut:

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

Setelah apa yang dirumuskan diatas, dapat diperjelas bahwa:

- 1. Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan seharihari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2. Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan

menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya berdasarkan dorongan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh seorang pimpinan dan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 82) dalam penelitian Tambrin (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan individu, kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan.
   Kemampuan individu adalah suatu kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
   Kemampuan atau kompetensi adalah karateristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.
- Motivasi, dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu bergerak atau bertindak.
   Motivasi adalah hal yang krusial yang mempengaruhi perilaku manusia.
- 3. Dukungan yang diterima, kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat jika ada dukungan organisasi dalam bentuk melakukan pelatihan kerja. Disamping itu organisasi akan memberikan dukungan melalui tingkat usaha

karyawan, dimana karyawan yang memiliki tingkat usaha yang tinggi dalam suatu kinerja, memungkingkan karyawan tersebut mendapatkan kenaikan jabatan dan mendapatkan insentif yang lebih tinggi dari organisasi.

4. Hubungan individu dengan organisasi, komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut, yaitu menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Apabila seorang individu memiliki hubungan ikatan emosional dengan suatu organisasi maka dapat menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi terhadap diri indivu dan hal itu dapat menyebabkan tingkat kinerja individu meningkat.

Dari berbagai pendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pendapat Laksana menyatakan bahwa apabila faktor motivasi ini sangat diperhatikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Seperti dorongan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi dengan contoh, terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dalam diri karyawan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam bentuk kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri, karena apabila kebutuhan-kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan memperlihatkan

bagaimana tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan.

Adapun pendapat yang paling relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendapat Laksana. Dalam pendapat inilah menyatakan bahwa faktor kemampuan Laksana (kompetensi) berada diurutan pertama. Dengan adanya kemampuan potensi dan kemampuan reality yang biasa disebut pengetahuan dan keterampilan dalam diri karyawan maka dapat mempengaruhi hasil kinerja. Kompetensi pengetahuan diperoleh dari tingkat pendidikan, apabila pendidikan yang diperoleh oleh karyawan memadai dalam posisi jabatan yang diduduki makan akan lebih mudah mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Adapun jika karyawan rendah dalam kompetensi pengetahuan maka harus memiliki kompetensi yang lainnya yaitu kompetensi keterampilan, karena apabila karyawan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dalam pendapat Mathis dan Jackson hubungan individu dengan organisasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya hubungan atau komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan dapat menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Komitmen organisasi sendiri bisa didapatkan apabila seorang karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

# 2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator penilaian kerja karyawan menurut Robbins (2002: 155) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

### 1. Kuantitas

Adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

## 2. Kualitas

Adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

## 3. Ketepatan Waktu

Adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan hasil indikator diatas, dapat didimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dan bertujuan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Kinerja seorang karyawan dapat ditentukan melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh seorang atasan. Menurut Mathis dan Jackson (2009: 382) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut karyawan, penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan karyawan individal.

Penilaian kinerja dimulai dengan pengumpulan data kinerja para pegawai sepanjang masa evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan. penilaian mengobservasi indikator kinerja karyawan kemudian membandingkan dengan standart kinerja karyawan. dalam mengobservasi, penilai mengumpulkan data kinerja ternilai dan melakukan dokumentasi yang akurat,

yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrument khusus untuk mencatat hasil observasi (Wirawan, 2009: 105).

## 2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Islam

Agama islam menuntut umatnya untuk bekerja. Dengan bekerja akan mendapat balasan yang kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rezeqi dan berkah dari hasil kerja keras. Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah. Kinerja dalam perspektif islam tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 19:

# وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِمَّا عَمِلُوْ اجوَلِيُو فِيهُمَا أَعْمَا لَهُمْ وَهُمْ لأَيُظْلَمُوْنَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Makna dari ayat diatas bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya (Zainal dan Bahar, 2013: 20)

Adapun kinerja dalam perspektif islam tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 19:

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaanpekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Makna dari ayat diatas bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya.

Zainal dan Bahar (2013: 22) dalam sebuah hadist HR. Thabrani dijelaskan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut:

Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)".

Menurut tafsir Thabrani Ayat diatas menjelaskan bahwa umat islam giat mencari rizki dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akan tetapi tidak meninggalkan perintah-perintah Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, dan manusia dituntut bekerja bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencari keridhoan Allah SWT.

# 2.2.4 Motivasi Kerja

# 2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2005:92) adalah berasal dari kata latin "Movere" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2010: 141) motivasi kerja adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentutakan.

Manullang dan Marihot (2004: 165) motivasi adalah hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi kerja adalah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu yang bisa meningkatkan produtivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan menggerakkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil yang baik.

Adapun teori motivasi yang banyak dianut oleh kebanyakan orang adalah teori motivasi kebutuhan, teori beranggapan bahwa tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan. Dasar teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 104), antara lain sebagai berikut:

- Manusia adalah makhluk sosial yang selalu berkeinginan.
   Dia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- 3. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yakni :
  - a. *Psysiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik,

bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

- b. Safety and Security Needs (kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c. Affiliation or Accepetance Need or Belonggingness (kebutuhan sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai atau dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestasi), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang

- memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Self Actualization (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

# 2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 116) motivasi sebagai faktor psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- 1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
  - a. Keingianan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan mereka.
  - Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini

- banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihoramati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuian itu dapat meliputi hal-hal, adanya pengharagaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak antar rekan kerja.
- e. Keinginan untuk berkuasa. Kinginan untuk berkuasa akan mendorong sesorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu

- dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.
- 2. Faktor Ekstern, faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
  - a. Kondisi lingkungan kerja. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan.
  - b. Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
  - c. Adanya Jaminan Pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, seperti promosi jabatan maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

d. Status dan tanggung jawab. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

Adapun menurut Wardan (2020: 159) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1. Komitmen organisasi. Jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan menjalankan visi, misi perusahaan hingga mencapai tujuan. Dimana Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu karyawan dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan dari para karyawan.
- Sarana Prasarana yang cukup. Ketersediaan sarana prasarana yang cukup akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta dapat membangkitkan semangat bekerja para karyawan.
- Penghargaan. Setiap karyawan mengharapkan penghargaan yang cukup terhadap hasil kerja mereka baik itu berupa penghargaan pujian, kenaikan pangkat, kenaikan gaji,

atauapun cara-cara lain yang dapat dikatagorikan sebagai proses pemberian penghargaan. Karyawan akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja bila hasil kerja mereka diakui oleh perusahaan atau organisasi. Karena itu penghargaan harus diberikan oleh atasan perusahaan terhadap hasil kerja setiap karyawan untuk menumbuhkan motivasi kerja mereka.

4. Kompetensi (latar belakang pendidikan). Kompetensi atau kemampuan diyakini oleh semua orang berperan dalam mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi baik dari segi kualifikasi pendidikan maupun keterampilan akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan tersebut selalu bersemangat dalam mengisi hari-hari mereka disetiap kesempatan kerja yang mereka lakukan karena semua pekerjaan mudah terselesaikan dengan bantuan kemampuan yang mereka miliki. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja mereka akan kesulitan untuk menyelesaikan semua programprogram pekerjaan yang telah mereka susun, bahkan motivasi kerja mereka turun secara drastis atau tidak memiliki motivasi sama sekali dalam bekerja.

5. Kesempatan aktualisasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah adanya kesempatan untuk aktualisasi diri dengan segala bidang kemampuan yang mereka miliki. Aktualisasi diri penting dilakukan oleh karyawan untuk menunjukkan bahwa mereka betul memiliki kemampuan yang dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan kepada mereka. Penyediaan kesempatan untuk aktualisasi diri ini penting diilakukan oleh pemimpin untuk tetap memotivasi karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi. Karyawan akan mearasa dihargai bila diberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Sebaliknya karyawan akan merasa kecewa bila tidak kesempatan untuk mengaktualisasikan seluruh kemampuan yang mereka miliki.

Dari berbagai pendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pendapat Wardan inilah yang paling relevan untuk dijadikan referensi dalam penelitian. Dalam pendapat Wardan menyatakan bahwa visi, misi, dan tujuan ini dapat membantu karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) pengertian dari komitmen organisasi sendiri adalah suatu tingkah laku atau keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta

keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya demi tercapainya visi, misi, serta tujuan dari organisasi tersebut. Tetapi visi, misi, serta tujuan tidak akan tercapai apabila kebutuhan karyawannya kurang terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan karyawan ini merupakan dorongan agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang meningkat. Maka dari itu dengan kebutuhan karyawan vang tidak terpenuhi menyebabkan komitmen organisasinya rendah dan menyebabkan kinerja yang buruk. Jadi disini jelas terdapat suatu hubungan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Dari beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pendapat Wardan menyatakan bahwa kompetensi sangat memberikan hasil akhir dalam pekerjaan, dan tentunya dalam menilai kinerja baik atau buruknya ini tergantung kepada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai tentu akan mempunyai motivasi kerja yang baik begitu pula sebaliknya jika seseorang tidak berkompeten dalam suatu pekerjaan maka karyawan tersebut akan memiliki sedikit motivasi kerja yang tentu berpengaruh pada hasil akhir pekerjaan. Jadi disini jelas terdapat suatu hubungan bahwa

kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

# 2.2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Sutrisno (2009: 122) indikator motivasi dari Abraham H.

Maslow dengan teori Hierarki kebutuhan, terdiri dari :

# 1. Kebutuhan fisiologis (physiological)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan paling dasar yang berupa kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, sebagainya. kepanasan, dan Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapatkan imbalan (uang/ digunakan materi) yang untuk pemenuhan akan kebutuhannya tadi.

#### 2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan rasa aman ini dapat meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan asuransi

jiwa, jaminan kepastian kerja dan jaminan kepastian pembinaan karir.

# 3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya rasa kasih sayang, diterima, dihormati, dan diikutsertakan dalam pergaulan oleh kelompok kerja.

# 4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai, atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kinerja seseorang.

## 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan sendiri. diri Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan

pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara, seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

# 2.2.4.4 Motivasi Kerja Dalam Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Motivasi dalam perspektif islam tercantum dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْ ا قَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلَهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ قابوَ سَتُرَدُّوْنَ اِلَى عَلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَا دَةِفَيْنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: "Dan katakanlah, bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan".

Ayat diatas menuntut manusia agar selalu bersyukur kepada Allah atas berbagai nikmat yang telah diberikan-Nya. Perwujudan dari rasa syukur itu adalah hendaklah manusia bekerja didasarkan atas kepentingan berproduksi. Tetapi meski manusia yang bekerja, usaha tersebut tetap disandarkan pada kehendak Allah dengan disertai memohon pertolongan-Nya. Dilihat dari perspektif pekerjaan, seseorang akan meningkatkan produktifitas kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan kemanusiannya terpenuhi. Yang dimaksud kebutuhan ini adalah berupa imbalan yang dimaksudkan dalam pemberian motivasi. kebutuhan-kebutuhan Adapun dasar tersebut mencakup kebutuhan fisiologis dan rohani (Diana, 2008: 189).

Diana (2008: 191) dalam pandangan islam, manusia bukan hanya hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang ttidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji. Seperti dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيْزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَثَنَا إِبْرَاهِيْمُ بْنُ سَعْدٍ عَنْ الْزُهْرِيِ عَنْ الْزُهْرِي عَنْ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سُئِلَ عَنْ سَعِيْدِ بْنِ الْمَسَيَّبِ عَنْ اَبِئ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سُئِلَ

صلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ آيُ الْعَمَلِ اَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُوْلِهِ قِيْلَ اللَّهُ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجُّ مَبْرُوْرٌ قِيْلَ اللَّهُ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجُّ مَبْرُوْرٌ

Artinya: Nabi Muhammad SAW: "Amal apa yang paling mulia?" Ia menjawab: Iman kepada Allah dan Rasul-Nya. "Kemudian apa lagi?" Ia menjawab: Jihad fi sabilillah. Kemudian ditanya lagi: "Kemudian apa?" Ia menjawab: "Haji yang mabrur".

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga waqf. Yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan diatas, yang semula mutahiq termotivasi menjadi muzakki (Diana, 2008: 192).

#### 2.3 Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2010: 53) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, apabila dengan adanya kompetensi yang baik tentu dapat menunjang aktifitas kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari prestasi kerja atau perilaku di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari penelitian Susanto (2016) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Safta Tour. Adapun penelitian Alhamdi (2019) kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi dalam menciptakan budaya prestasi kerja tinggi.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses SDM, seleksi karyawan, menajemen prestasi kerja, perencanaan dan sebagainya. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses SDM akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

# 2.3.2 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2008:159) komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila terdapat komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan sebuah organisasi, sehingga dengan sendirinya munculah rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Perasaan inilah yang akan membuat karyawan mampu bekerja lebih giat dan berusaha untuk menghindari perilaku yang kurang produktif. Oleh karena itu, komitmen organisasi ini menjadi aspek penting karena dapat memberi dorongan pada karyawan untuk memiliki prilaku yang mengarah pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat dari hasil penelitian Suryahadi (2015) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lukas Tours Travel. Adapun hasil penelitian Syarifah dkk (2016) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada orgnisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin memperoleh manfaat dari komitmen organisasi para karyawan seperti peningkatan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, maka perusahaan harus bisa menjembatani dan mempunyai komitmen untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang sangat mendukung kegiatan karyawan sehari-hari.

# 2.3.3 Hubungan antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk yang dihasilkan bisa bersaingan di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja (Wibowo, 2010: 57).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyani dan Prasetya (2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun hasil penelitian Heriyanto, dkk (2018) motivasi kerja

memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan banyak hal, salah satunya motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah dorongan atau acuan untuk seorang individu untuk menjadi lebih baik lagi dalam mempertanggung jawabkan tugas yang telah diberikan dan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dari sinilah perusahaan dapat menilai kemampuan seseorang cocok untuk perusahaan tersebut atau tidak.

# 2.3.4 Hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap. Hasibuan (2005: 41) mengungkapkan bahwa motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian Tambrin, Sudarsono dan Ayuningsih (2018) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa komitmen Organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan dengan merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Tingginya suatu komitmen organisasi maka akan meninggkatkan motivasi kerja.

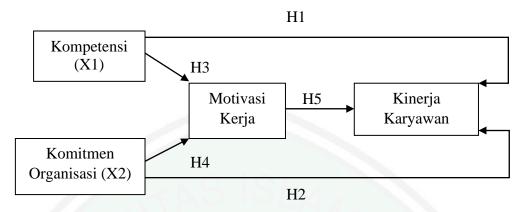
Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan berdampak pada motivasi yang akan semakin tinggi pada karyawan.

# 2.3.5 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005: 73) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berdasarkan hasil penelitian Gunawan (2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adapun hasil penelitian Ali (2019) penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan positif kuat dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya.

#### 2.4 Model Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini, model hipotesis dapat digambarkan sebagai bentuk gambar berikut ini.



**Gambar 2.1 Model Hipotesis** 

# 2.5 Hipotesis Penelitian

- (H1) Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- (H2) Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.
- (H3) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- (H4) Motivasi kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- (H5) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

#### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penjelasan yang dikenal sebagai explanatory research. Menurut Singarimbun (2006: 5) Explanatory research dapat diartikan sebagai penelitian yang melihat pengaruh yang terdapat di antara setiap variabel penelitian yang ada dengan menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2003: 14) mendefinisikan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan berlandaskan pada filsafat positivism, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/intervening di antara variabel dependent dan independent. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel Kompetensi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel independent, variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent, dan variabel motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi/intervening.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali. Jl. Majapahit No. 14, Kuta-Bali.

# 3.3 Populasi dan Sampel

# 3.3.1 Populasi

Supriyanto dan Maharani (2013: 35) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel berjumlah 33 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali

No	Bagian	Jumlah Karyawan Laki-laki	Jumlah Karyawan Perempuan	Total
1.	Direktur	1	-	1
2.	Manager	-	1	1
3.	Divisi Umrah dan Haji	5	1	6
4.	Divisi Tour & Travel	3	1	4
5.	Divisi Tiket & Paspor	7	2	9
6.	Divisi Rental Mobil	4	-	4
7.	Divisi Keuangan	-	2	2
8.	Divisi Pemeliharaan	4	2	6

Jumlah	24 9	33
--------	------	----

Sumber: PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali

# **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dan yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali baik yang bekerja didalam perusahaan maupun luar perusahaan sebanyak 33 orang karyawan.

# 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Martono (2010: 70) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel.

#### 3.5 Data dan Jenis Data

#### 3.5.1 Data Primer

Hasan (2006: 82) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian baik

melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Data primer disebut juga data asli atau baru.

#### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumbersumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu yang sudah ada didalam tempat penelitian. Data sekunder disebut juga data tersedia (Hasan, 2006: 82).

# 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006: 29) yaitu:

#### 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab oleh responden tersebut (Hadi dalam Sugiyono, 2012: 148).

#### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam, dan juga meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain yang diperlukan oleh peneliti (Hadi dalam Sugiyono, 2012: 194)

# 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Anshori dan Iswati, 2009: 60). Agar lebih memberi kemudahan untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

- 1. Variabel dependent yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya. Adapun identifikasi variabel dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- 2. Variabel independent adalah sebuah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terpengaruh. Adapun identifikasi variabel dari penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan komitmen organisasi (X2).
- 3. Variabel intervening adalah sebuah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Adapun identifikasi variabel dari penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompetensi	Pengetahuan	a. Saya memahami teori	Sutrisno
(X1)		yang berkaitan dengan	(2009:
		pekerjaan saya dengan	206)
		baik.	
		b. Saya memahami semua	
		aturan yang berkaitan	
		terhadap pekerjaan	
		dengan baik.	
		c. Saya memiliki	
		pengetahuan dalam hal	
		pelayanan yang baik	
		dalam bidang pekerjaan	
		yang saya lakukan.	
		d. Saya dapat berfikir	
		kreatif dalam	
		melaksanakan pekerjaan.	
		e. Saya dapat memberikan	
		ide yang baik dalam	
		bekerja.	
	Keterampilan	a. Saya mampu bekerja	
		sama dengan baik	
		dengan rekan kerja.	
		b. Saya mampu memecahkan masalah	
		yang terjadi dalam pekerjaan.	
		c. Saya memiliki	
		kemampuan	
		berkomunikasi secara	
		baik dengan rekan kerja.	
		d. Semakin besar beban	
		tugas yang diberikan	
		perusahaan kepada saya	
		semakin besar tanggung	
		jawab yang saya terima.	
		e. Saya selalu	
		melaksanakan pekerjaan	
		tepat waktu.	
	Sikap	a. Saya dapat mematuhi	
		norma-norma sosial	
		dalam melaksanakan	
		pekerjaan.	

		<ul> <li>b. Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.</li> <li>c. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.</li> <li>d. Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam pekerjaan saya.</li> <li>e. Saya selalu hadir tepat waktu.</li> </ul>	
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen afektif	<ul> <li>a. Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.</li> <li>b. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.</li> <li>c. Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.</li> <li>d. Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.</li> <li>e. Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.</li> </ul>	Sopiah (2008: 165)
	Komitmen kelanjutan	a. Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya. b. Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini. c. Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.	
	Komitmen normative	<ul> <li>a. Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.</li> <li>b. Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral.</li> </ul>	

	T	T	
		c. Saya percaya terhadap	
		nilai yang ada	
		diperusahaan.	
Kinerja	Kuantitas	a. Saya selalu mampu	Robbins
Karyawan		mengerjakan pekerjaan	(2002:
(Y)		sesuai dengan target	155)
(1)		yang ditentukan oleh	133)
		perusahaan.	
		1 *	
		b. Saya selalu menetapkan	
		target dalam bekerja.	
		c. Saya mampu melakukan	
		pekerjaan sesuai standart	
		yang ditetapkan.	
	Kualitas	a. Saya dapat bekerja	
		dengan teliti.	
		b. Saya berusaha	
		melakukan pekerjaan	
		sesuai dengan kualitas	
		yang ditetapkan.	
	Ketepatan	a. Saya tidak menunda	
	waktu	pekerjaan yang menjadi	
	waktu		
		tanggung jawab saya.	
		b. Saya mampu	
		menyelesaikan pekerjaan	
		sesuai dengan waktu	
		yang ditetapkan.	
Motivasi	Kebutuhan	a. Gaji yang diberikan	Sutrisno
Kerja (Z)	fisiologis	memberikan dorongan	
		untuk bekerja lebih baik.	(2009:
		b. Gaji yang diterima saat	
		ini dapat memenuhi	122)
		kebutuhan sandang	,
		keluarga.	
		c. Gaji yang diterima saat	
		ini dapat disisihkan	
		untuk memenuhi	
		kebutuhan akan	
		investasi.	
	Valoutulaaa		
	Kebutuhan	a. Keamanan di lingkungan	
	rasa aman	perusahaan sudah	
		dikelola dengan baik.	
		b. Jaminan kesehatan sudah	
		disediakan oleh	
		perusahaan.	
		c. Perlengkapan dan	
		peralatan bekerja di	

			perusahaan cukup aman	
			dan memadai untuk	
			digunakan.	
	Kebutuhan	a.	Saudara dapat	
	hubungan		bersosialisasi dengan	
	sosial		baik terhadap rekan	
			kerja di lingkungan	
			perusahaan.	
		b.	Saya merasa senang	
			karena karyawan di	
			perusahaan dapat	
			menerima saya sebagai	
			rekan kerja yang baik.	
	Kebutuhan	a.	Atasan memberikan	
	pengakuan		promosi jabatan bagi	
			karyawan yang	
			berprestasi.	
		b.	Atasan memberikan	
			kenaikan pangkat bagi	
			karyawan apabila	
			mampu menyelesaikan	
			tugas sesuai target dan	
			tepat waktu.	
		c.	Atasan memberikan	
			hadiah/ pujian bila ada	
			karyawan yang mampu	
			menjalankan tugas	
	Kebutuhan		secara baik.	
	aktualisasi	a.	Atasan memberikan	
	diri		kesempatan karyawan	
	ulfi		untuk meningkatkan	
		h	kemampuan.	
		υ.	Saya selalu mendapat kesempatan untuk	
			kesempatan untuk mengikuti program	
			pelatihan yang dilakukan	
			oleh perusahaan.	
C 1 D 1	1. 1. 1. D 1. 4.	202		

Sumber: Data diolah Peneliti, 2020.

# 3.8 Skala Pengukuran

Jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini adalah skala likert. Variabel penelitian yang diukur dengan skala likert ini, dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik

tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen ini memiliki nilai bobot 1 sampai 5, nilai tertinggi yang berarti sangat positif dan nilai terendah yang berarti negatif (Hasan, 2006: 72).

Berikut ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: Hasan (2006: 72)

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, maka indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis. Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

# 3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan maka harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya maka dilakukan dua pengujian, yaitu:

## 3.9.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang.

Dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment (r hitung) di mana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyato dan Maharani, 2013: 184).

# Keterangan:

r : Korelasi *product moment* 

N : Jumlah responden untuk uji coba

X : Skor item

Y : Skor total

 $\sum XY$ : Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya  $\geq 0.3$  dengan  $\alpha = 0.05$ .

#### 3.9.2 Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliable jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan sehingga menunjukkan hasil ukuran yang sama. Reliabilitas merupakan suatu

indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach

# Keterangan:

: Koefisien reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan/ soal

 $\sum \sigma$ : Jumlah varians dari masing-masing item

σ : Varians total keseluruhan item

Instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0,6 (Arikunto dalam Supriyato dan Maharani, 2013: 184).

# 3.10Uji Asumsi Klasik

# 3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk melihat hasil uji normalitas ini. Pertama menggunakan analisis grafik (normal P-P plot), jika dalam normal *probability* plot, titik-titik data membentuk linier, maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Kedua dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan membandingkan nilai sig yang ada pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan  $\alpha$ . Jika nilai sig  $> \alpha$ , maka dikatakan data

berdistribusi normal. Jika angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* sig < alpha, menunjukan data tidak berdistribusi normal.

# 3.10.2 Uji Linieritas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, jika nilai signifikansi f < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi f > 0,05, maka variabel X tersebut tidak emiliki hubungan linier dengan Y.

Kedua dengan melihat signifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada deviation from linierity > 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada deviation from linierity < 0,05, maka hubungan antar variabel tidak linier (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

## 3.10.3 Uji Multikoliniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas

adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF >10. Sehingga terjadi korelasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF >10. (Ghozali, 2013: 105).

# 3.10.4 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), uji heteroskidastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskidastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Menurut Ghozali (2013: 142) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskidastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05%.

#### 3.11Metode Analisis Data

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 74 ) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen dan dua variabel independen serta satu variabel mediasi. Sehingga metode yang

digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah metode analisis jalur (path analysis). Metode ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model path analysis berguna untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

#### 3.11.1 Analisis Jalur

Menurut Ridhuan dan Kuncoro dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74) bahwa koefisien jalur (path) merupakan koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diatur dalam angka baku (Zscore). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F alpha 0,05 atau p < 0,05 sebagai taraf signifikansi F (sig F) sedangkan untuk uhi T taraf signifikansi alpha 0,05 atau p < 0,05 yang dimunculkan kode (sig T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### **BAB IV**

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian Terdahulu

# 4.1.1 Latar Belakang Perusahaan

PT. Dongan Sahuta Tour Travel merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perjalanan wisata. Adapun beberapa usaha jasa yang dilakukan awalnya sebagai agen penjualan tiket pesawat domestik dan internasional, voucher hotel, dan beberapa objek wisata, menyajikan informasi mengenai paket tour yang bertugas sebagai tour operator (pengatur perjalanan wisata) dalam dan luar negeri, dan menyediakan persewaan alat transportasi mobil (rental mobil). Berdiri sejak tahun 2004 yang didirikan oleh ibu Hj. Mimin Sumarmi.

Pada tahun 2013 pemilik PT. Dongan Sahuta mulai ingin membuka paket biro perjalanan umrah dan haji namun untuk bisa berkembang dalam mewujudkan keinginannya membutuhkan perizinan terlebih dahulu dari Kantor Kementrian Agama (KEMENAG), maka dari itu pemilik dari PT. Dongan Sahuta melakukan kerjasama dengan biro perjalanan yang sudah memiliki izin dari KEMENAG yaitu PT. Pesona Mozaik Tour Travel dengan nomor ijin umrah: D/415 Th 2010 dan ijin haji: D/493 Th 2010.

Dengan adanya surat izin dari KEMENAG, nomor ijin umrah: D/630 Th 2016 dan ijin haji: D/452 Th 2017, keinginan PT. Dongan Sahuta untuk bisa memulai memberangkatkan umrahpun tercapai. Setelah bekerjasama dengan salah satu biro perjalanan umrah dan haji yaitu PT. Pesona Mozaik, saat itu adalah pertama kalinya PT. Dongan Sahuta memberangkatkan calon jamaahnya. Dari wawancara saya dengan ibu Mimin selaku pendiri PT. Dongan Sahuta beliau berkata, saat itu ada 90 jamaah umrah yang menjadi pelanggan pertamanya. Karena PT. Dongan Sahuta sudah bekerjasama dengan PT. Pesona Mozaik maka disingkatlah nama perusahaan yang biasa dikenal diwilayah Bali dengan sebutan Mozaik Sahuta Bali Tour Travel.

# 4.1.2 Visi Dan Misi

#### 4.1.2.1 Visi

Melayani dengan hati bukan janji.

#### 4.1.2.2 Misi

Memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi pelanggan/ Konsumen.

# 4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: Data diolah peneliti, 2020

# Gambar 4.1 Sruktur Organisasi PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali

Berikut ini adalah uraian mengenai struktur organisasi PT.

Dongan Sahuta Tour Travel:

- Direktur: Berfungsi sebagai pengawas dan penasihat di perusahaan, serta membantu perusahaan dalam pengelolaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
- Manager: Berfungsi sebagai penanggung jawa untuk seluuh bagian pada perusahaan.
- Divisi Haji dan Umrah: Berfungsi dalam mengatur dan mengelola jama'ah yang ingin berangkat haji dan umrah mulai dari pemberangkatan sampai pemulangan.

- Divisi Tour dan Travel: Berfungsi dalam mengatur dan mengelola para konsumen yang ingin melakukan perjalanan wisata dalam negeri maupun luar negeri.
- 5. Devisi Tiket dan Paspor: Berfungsi dalam mengatur dan mengelola konsumen yang ingin memesan pembelian tiket pesawat, reservasi hoel, tiket perjalanan wisata dan juga bertanggung jawab atas pembuatan paspor bagi para konsumen ataupun jama'ah.
- 6. Devisi Rental Mobil: Bertanggung jawab atas pelayanan rental mobil yang dirtawarkan dalam perusahaan.
- 7. Devisi Keuangan: Berfungsi sebagai pengelola uang dalam perusahaan, dari pengurusan uang tersebut masuk sampai uang tersebut keluar dari perusahaan.
- 8. Devisi Pemeliharaan: Berfungsi menjamin semua sarana dan prasarana tersedia dan dapat digunakan dengan baik oleh unit devisi lainnya yang terdapat didalam perusahaan, dan melakukan pengadaan barang atau jasa yang diperlukan para unit kerja lainnya guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan.

# 4.2 Deskripsi Karateristik Responden

# 4.2.1 Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil kuisioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	9 orang	27,3%
Laki-laki	24 orang	72,7%
Total	33 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 responden diatas menunjukkan bahwa pegawai PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali didominasi oleh pegawai laki-laki jika dibandingkan dengan pegawai perempuan dengan persentase laki-laki sebesar 72,7% dan perempuan sebesar 27,3%.

#### 4.2.2 Karateristik Berdasarkan Usia

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai dengan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakterististik Responden Beradasarkan Usia

Usia	Jumlah	Jumlah	Total	Presentase
	laki-laki	perempuan		(%)
20-29 Tahun	7 orang	6 orang	13 orang	39,4%
30-39 Tahun	13 orang	3 orang	16 orang	48,5%
40-49 Tahun	3 orang	-	3 orang	9,1%
>50 Tahun	1 orang	-	1 orang	3%
Total	24 orang	9 orang	33 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan usia 20-29 Tahun memiliki persentase 39,4%, usia 30-39 Tahun memiliki persentase 48,5%, usia 40-49 Tahun memiliki persentase 9,1%, usia diatas 50 Tahun memiliki persentase 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa PT.

Dongan Sahuta Tour Travel Bali memiliki rata-rata pegawai yang usianya 30-39 Tahun.

#### 4.2.3 Karateristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis	Jumlah	Jumlah	Total	Presentase
Pendidikan	laki-laki	perempuan		(%)
SD	2 orang	2 orang	4 orang	12%
SMP	9 orang	-	9 orang	27,3%
SMA/K	10 orang	2 orang	12 orang	36,4%
Diploma III	1 orang	1 orang	2 orang	6,1%
Sarjana (S1)	2 orang	3 orang	5 orang	15,2%
Magister	-	1 orang	1 orang	3%
(S2)				
Total	24 orang	9 orang	33 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil tabulasi dari distribusi frekuensi untuk kategori Pendidikan terakhir ialah sebagai berikut: 1. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SD berjumlah 4 (12%) responden. 2. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 9 (27,3%) responden. 3. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SMA/K berjumlah 12 (36,4%) responden. 4. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Diploma III berjumlah 2 (6,1%). 5. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 5 (15,2%) responden. 6. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 1 (3%) dari total 33 (100%) responden.

#### 4.2.4 Karateristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Presentase
	laki-laki	perempuan		(%)
0-2 Tahun	-	1 orang	1 orang	3%
2 – 5 Tahun	4 orang	2 orang	6 orang	18,2%
5 – 10 Tahun	15 orang	4 orang	19 orang	57,6%
10 - 15	4 orang	2 orang	6 orang	18,2%
Tahun				
>15 Tahun	1 orang	_	1 orang	3%
Jumlah	24 orang	9 orang	33 orang	100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 responden dengan masa kerja 0-2 Tahun memiliki persentase 3%, masa kerja 2-5 Tahun memiliki persentase 18,2%, masa kerja 5-10 Tahun memiliki persentase 57,6%, masa kerja 10-15 Tahun memiliki presentase 18,2%, masa kerja diatas 15 Tahun memiliki persentase 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali memiliki rata-rata pegawai yang memiliki masa kerja 5-10 Tahun.

# 4.2.5 Karateristik Berdasarkan Status (Menikah/ Belum Menikah)

Tabel 4.5 Karateristik Responden Berdasarkan Status (Menikah/ Belum Menikah)

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan Menikah	Presentase (%)	Jumlah Karyawan Belum	Presentase (%)	Total Presentase (%)
			Menikah		
Laki-laki	21 orang	63,6%	3 orang	9,2%	72,8%
Perempuan	4 orang	12,1%	5 orang	15,1%	27,2%
Total					100%

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 responden laki-laki dengan status menikah berjumlah 21 orang memiliki persentase 63,6%, perempuan dengan stsatus menikah berjumlah 4 orang memiliki presentase 12,1%, laki-laki dengan ststus belum menikah berjumlah 3 orang memiliki presentase 9,2%, perempuan dengan status belum menikah berjumlah 5 orang memiliki presentase 15,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali memiliki rata-rata karyawan laki-laki yang berstatus menikah.

# 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Data dari variabel tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar dan diolah oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

#### 4.3.1 Variabel Kompetensi (X1)

Variabel Kompetensi dibentuk oleh 3 indikator, yaitu indikator sikap (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5), pengetahuan (X1.6, X1.7, X1.8, X1.9, X1.10), dan keterampilan (X1.11, X1.12, X1.13, X1.14, X1.15). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel kompetensi dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Skor Kuesioner Kompetensi

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kompetensi	X1.1	6	18,2	22	66,7	5	15,1	0	0	0	0
(X1)	X1.2	13	39,4	17	51,5	3	9,1	0	0	0	0
	X1.3	16	48,5	15	45,4	2	6,1	0	0	0	0
	X1.4	11	33	20	60,6	2	6,1	0	0	0	0
	X1.5	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0	0	0
	X1.6	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X1.7	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X1.8	17	51,5	15	45,4	1	3	0	0	0	0
	X1.9	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X1.10	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X1.11	15	45,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X1.12	15	45,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X1.13	20	60,6	12	36,4	1	3	0	0	0	0
	X1.14	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	X.15	15	45,4	17	51,5	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabulasi tabel 4.6 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa item X1.1 nilai skor 5 sebesar 6 responden (18,2%), skor 4 sebesar 22 responden (66,7%), dan skor 3 sebesar 5 responden (15,1%). Untuk item X1.2 nilai skor 5 sebesr 13 responden (39,4%), skor 4 sebesar 17 responden (51,5%), dan skor 3 sebesar 3 responden (9,1%). Untuk item X1.3 nilai skor 5 sebesar 16 responden (48,5%), skor 4 sebesar 15 responden (45,4%), dan skor 3 sebesar 2 responden (6,1%). Untuk item X1.4 nilai skor 5 sebesar 11 responden (33%), skor 4 sebesar 20 responden (60,6%), dan skor 3 sebesar 2 responden (6,1%). Untuk item X1.5 nilai skor 5 sebesar 10 responden (30,3%), nialai skor 4 sebesar 22 responden (66,7%), dan skor 3 sebesar (30,3%), nialai skor 4 sebesar 22 responden (66,7%), dan skor 3 sebesar

1 responden (3%). Untuk item X1.6 nilai skor 5 sebesar 13 responden (39,4%), nilai skor 4 sebesar 19 responden (57,6%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.7 nilai skor 5 sebesar 14 responden (42,4%), nilai skor 4 sebesar 18 responden (54,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.8 nilai skor 5 sebesar 17 responden (51,5%), nilai skor 4 sebesar 15 responden (45,4%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.9 nilai skor 5 sebesar 14 responden (42,4%), nilai skor 4 sebesar 18 responden (54,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.10 nilai skor 5 sebesar 1 responden (39,4%), nilai skor 4 sebesar 19 responden (57,6%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.11 nilai skor 5 sebesar 15 responden (45,4%), nilai skor 4 sebesar 17 responden (51,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.12 nilai skor 5 sebesar 15 responden (45,4%), nilai skor 4 sebesar 17 responden (51,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.13 nilai skor 5 sebesar 20 responden (60,6%), nilai skor 4 sebesar 12 responden (36,4%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.14 nilai skor 5 sebesar 16 responden (48,5%), nilai skor 4 sebesar 16 responden (48,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Untuk item X1.15 nilai skor 5 sebesar 15 responden (45,4%), nilai skor 4 sebesar 17 responden (51,5%), dan nilai skor 3 sebesar 1 responden (3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung menjawab "Setuju" dengan skor 4 dibandingkan jawaban lainnya untuk variabel kompetensi.

# 4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Variabel Komitmen Organisasi dibentuk oleh 3 indikator, yaitu komitmen efektif (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5), komitmen kelanjutan (X2.6, X2.7, X2.8), dan komitmen normatif (X2.9, X2.10, X2.11). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel komitmen organisasi dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Skor Kuesioner Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Komitmen	X2.1	7	21,2	21	63,6	5	15,1	0	0	0	0
Organisasi	X2.2	16	48,5	15	45,4	2	6,1	0	0	0	0
(X2)	X2.3	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	X2.4	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X2.5	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0	0	0
	X2.6	14	42,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X2.7	15	45,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0
	X2.8	19	57,6	13	39,4	1	3	0	0	0	0
	X2.9	15	45,5	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X2.10	14	42,5	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X2.11	17	51,5	14	42,4	2	6,1	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi (X2) memunculkan hasil jawaban responden untuk item X2.1 nilai skor 5 memiliki 7 reponden (21,2%), skor 4 sebanyak 21 responden (63,6%),

skor 3 sebanyak 5 responden (15,1). Item X2.2 untuk skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 15 responden (45,4%), dan skor 3 sebanyak 2 responden (6,1%). Item X2.3 nilai skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.4 untuk skor 5 sebanyak 13 responden (39,4%), skor 4 sebanyak 19 responden (57,6%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.5 untuk skor 5 sebanyak 10 responden (30,3%), skor 4 sebanyak 22 responden (66,7%), skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.6 nilai skor 5 sebanyak 14 responden (42,4%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%), dan skor 3 sebanyak 2 responden (6,1%). Item X2.7 nilai skor 5 sebanyak 15 responden (45,4%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.8 nilai skor 5 sebanyak 19 responden (57,6%), skor 4 sebanyak 13 responden (39,4%), dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.9 nilai skor 5 sebanyak 15 responden (45,5%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.10 nilai skor 5 sebanyak 14 responden (42,5%), skor 4 sebanyak 18 responden (54,5%), skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item X2.11 nilai skor 5 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 4 sebanyak 14 responden (42,4%), skor 3 sebanyak 2 responden (6,1%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung banyak menjawab "Setuju" dengan skor 4

dibandingkan jawaban lainnya untuk variabel komitmen organisasi. Serta diikuti oleh jawaban "Sangat Setuju" dengan skor 5.

# 4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dibentuk oleh 3 indikator, yaitu indikator kuantitas (Y1, Y2, Y3), kualitas (Y4,Y5), ketepatan waktu (Y6,Y7). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel kinerja karyawan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja	Y1	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0
Karyawan	Y2	9	27,3	19	57,6	5	15,1	0	0	0	0
(Y)	Y3	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
	Y4	12	36,4	21	63,6	0	0	0	0	0	0
	Y5	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	Y6	15	45,5	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	Y7	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) memunculkan hasil jawaban responden untuk item Y1 nilai skor 5 memiliki 18 responden (54,5%), skor 4 sebanyak 15 responden (45,5). Item Y2 nilai skor 5 sebanyak 9 responden (27,3%), skor 4 sebanyak 19 responden (57,6%), dan skor 3 sebanyak 5 responden (15,1%). Item Y3 nilai skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 17 responden

(51,5%). Item Y4 nilai skor 5 sebanyak 12 responden (36,4%), dan skor 4 sebanyak 21 responden (63,6%). Item Y5 skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%), dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item Y6 nilai skor 5 sebanyak 15 responden (45,5%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item Y7 nilai skor 5 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung banyak menjawab "Setuju" dengan skor 4 dibandingkan jawaban lainnya untuk item kinerja karyawan.

# 4.3.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel motivasi kerja dibentuk oleh 5 indikator, yaitu kebutuhan fisiologis (Z1, Z2, Z3), kebutuhan rasa aman (Z4, Z5, Z6), kebutuhan hubungan sosial (Z7, Z8), kebutuhan pengakuan (Z9, Z10, Z11) dan kebutuhan aktualisasi diri (Z12, Z13). Indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi reponden terhadap variabel motivasi kerja dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Skor Kuesioner Motivasi Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi	<b>Z</b> 1	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
Kerja (Z)	Z2	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
	Z3	10	30.3	18	54.5	5	51.2	0	0	0	0

Z4	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
Z5	18	54,5	14	42,4	1	3	0	0	0	0
Z6	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0
<b>Z</b> 7	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
Z8	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
<b>Z</b> 9	13	39,4	17	51,5	2	6,1	1	3	0	0
Z10	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
<b>Z</b> 11	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
Z12	18	54,5	15	45,4	0	0	0	0	0	0
Z13	19	57,6	14	42,4	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas mengenai distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja (Z) memunculkan hasil jawaban responden untuk item Z1 nilai skor 5 memiliki 16 reponden (48,5%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%). Item Z2 untuk skor 5 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%). Item Z3 nilai skor 5 sebanyak 10 responden (30,3%), skor 4 sebanyak 18 responden (54,5%) dan skor 3 sebanyak 5 responden (51,2%). Item Z4 untuk skor 5 sebanyak 14 responden (42,4%), skor 4 sebanyak 18 responden (54,5%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item Z5 untuk skor 5 sebanyak 18 responden (54,5%), skor 4 sebanyak 14 responden (42,4%) dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item Z6 nilai skor 5 sebanyak 14 responden (42,4%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%) dan skor 3 sebanyak 2 responden (6,1%). Item Z7 nilai skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%). Item Z8 nilai skor 5 sebanyak 16 responden (48,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%), dan skor 3 sebanyak 1 responden (3%). Item Z9 nilai skor 5 sebanyak 13

responden (39,4%), skor 4 sebanyak 17 responden (51,5%) dan skor 3 sebanyak 2 responden (6,1%). Item Z10 nilai skor 5 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%). Item Z11 nilai skor 5 sebanyak 17 responden (51,5%), skor 4 sebanyak 16 responden (48,5%). Item Z12 nilai skor 5 sebanyak 18 responden (54,5%), skor 4 sebanyak 15 responden (45,4%). Item Z13 nilai skor 5 sebanyak 19 responden (57,6%), skor 4 sebanyak 14 responden (42,4%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung banyak menjawab "Sangat Setuju" dengan skor 5 dibandingkan jawaban lainnya untuk variabel etos kerja, serta diikuti oleh jawaban "Setuju" dengan skor 4.

# 4.4 Uji Instrumen Data

# 4.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.10 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Status
Kompetensi	X1.1	0,612	0,344	Valid
	X1.2	0,720	0,344	Valid
	X1.3	0,734	0,344	Valid
	X1.4	0,729	0,344	Valid
	X1.5	0,705	0,344	Valid
	X1.6	0,754	0,344	Valid
	X1.7	0,817	0,344	Valid
	X1.8	0,775	0,344	Valid
	X1.9	0,875	0,344	Valid
	X1,10	0,784	0,344	Valid
	X1.11	0,399	0,344	Valid
	X1.12	0,553	0,344	Valid
	X1.13	0,524	0,344	Valid

	X1.14	0,649	0,344	Valid
	X1.15	0,582	0,344	Valid
Komitmen	X2.1	0,683	0,344	Valid
Organisasi	X2.2	0,859	0,344	Valid
	X2.3	0,834	0,344	Valid
	X2.4	0,874	0,344	Valid
	X2.5	0,851	0,344	Valid
	X2.6	0,868	0,344	Valid
	X2.7	0,841	0,344	Valid
	X2.8	0,883	0,344	Valid
	X2.9	0,874	0,344	Valid
	X2.10	0,862	0,344	Valid
	X2.11	0,347	0,344	Valid
Kinerja	Y1	0,852	0,344	Valid
Karyawan				
	Y2	0,257	0,344	Valid
	Y3	0,866	0,344	Valid
	Y4	0,803	0,344	Valid
	Y5	0,855	0,344	Valid
	Y6	0,916	0,344	Valid
	Y7	0,889	0,344	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,871	0,344	Valid
	<b>Z</b> 2	0,863	0,344	Valid
	Z3	0,398	0,344	Valid
	Z4	0,847	0,344	Valid
	Z5	0,934	0,344	Valid
	Z6	0,858	0,344	Valid
	<b>Z</b> 7	0,861	0,344	Valid
	Z8	0,876	0,344	Valid
	Z9	0,648	0,344	Valid
	Z10	0,915	0,344	Valid
	Z11	0,853	0,344	Valid
	Z12	0,931	0,344	Valid
	Z13	0,930	0,344	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada table 4.10 diatas, semua variabel diatas menunjukkan hasil keseluruhan r Hitung lebih besar dari r Tabel sebesar 0,344. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas pada variabel kompetensi (X1), komitmen organisasi (X2),

kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) secara keseluruhan adalah valid.

# 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemampuan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,917	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,956	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas diatas diketahui bahwa item variabel kompetensi (X1) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,917. Nilai tersebut lebih besar dari standar rTabel sebesar 0,344. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-15 item variabel kompetensi (X1) dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas bahwa item variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,940. Nilai tersebut lebih besar dari standar rTabel sebesar 0,344. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-11 item variabel komitmen organisasi (X2) dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas bahwa item variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,876.

Nilai tersebut lebih besar dari standar rTabel sebesar 0,344. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-7 item variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis uji data reliabilitas bahwa item variabel motivasi kerja (Z) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,956. Nilai tersebut lebih besar dari standar rTabel sebesai 0,344. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ke-13 item variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan reliabel. Semua hasil pengujian dari keempat variabel (X1, X2, Y, Z) memiliki hasil output uji reliability yang sangat reliabel. Bisa diinterpretasikan bahwa data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kestabilan data responden dari waktu ke waktu.

# 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis path. Setelah diadakan perhitungan melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian asumsi klasik. Hasil pengujian tersebut ialah sebagai berikut:

#### 4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka Ho

diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kometensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandarrdized Residual	
N		33	
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean		.0000000	
	Std. Deviation	2.60046119	
Most Extreme Differences	Absolute	.112	
	Positive	.112	
	Negative	099	
Kolmogorov-Smirnov Z		.642	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804	
a. Test distribution is Norma			

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,642 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,804 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
			Unstandardized Residual		
N	N 33				
Normal Paramet	ersa	Mean	.0000000		
		Std. Deviation	2.85453532		
Most	Extreme	Absolute	.150		

Differences	Positive	.150
	Negative	118
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.450
a. Test distribution is N		

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,860 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Kompetensi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		33	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.02434265	
Most Extrem	ne Absolute	.082	
Differences	Positive	.082	
	Negative	071	
Kolmogorov-Smirnov Z	Z	.468	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981	

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,468 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,981 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	<del>-</del>	33	
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.02148246	
Most Extrer	ne Absolute	.101	
Differences	Positive	.101	
	Negative	067	
Kolmogorov-Smirnov Z		.580	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.890		

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,580 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,890 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual		
N 33				
Normal	Mean	.0000000		
Parameters <sup>a</sup> Std. Deviation		2.02957616		
Most	Absolute	.100		
Extreme	Positive	.100		
Differenc es	Negative	085		
Kolmogorov-Smirnov Z .577				
Asymp. Sig. (2-taile	ed)	.893		

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,577 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,893 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

# 4.5.2 Uji Linieritas

Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memencar jauh dari garis regresi. Uji linieritas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi yang berkaitan dengan X1 dan X2 tertentu berdistribusi normal disekitas Y prediksi dan membentuk garis linier. Disamping itu untuk menguji linieritas digunakan perhitungan statistik t, dengan catatan jika  $p \geq 0.05$ , maka data tersebut dianggap linier, atau jika p < 0.05, maka data tersebut berdistribusi tidak linier.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikan	Keterangan
X1 – Y	0,077	Linier
X2 – Y	0,716	Linier
Z-Y	0,042	Linier

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan output tabulasi ANOVA Table uji Linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil:

- Uji linieritas antara variabel kompetensi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas X1-Y adalah Linier.
- 2. Uji linieritas antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,716. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas X2-Y adalah Linier.
- 3. Uji linieritas antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas Z-Y adalah Linier.

#### 4.5.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF berada dibawah 10 maka diambil kesimpulan bahwa model

regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai	Keterangan
		Tolerance	
Kompetensi	1,521	0,657	Tidak terjadi
(X1)			multikolinieritas
Komitmen	1,180	0,926	Tidak terjadi
Organisasi (X2)			multikolinieritas
Motivasi Kerja	1,487	0,673	Tidak terjadi
(Z)			multikolinieritas

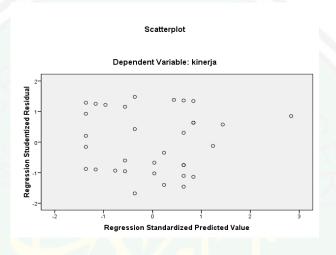
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat disimpulkan model regresi ini bebas dari multikolinieritas dikarenakan variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (Z), nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,10.

#### 4.5.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 0,05%.

Selain melihat dari uji glejser, heteroskedastisitas dapat diuji melalui scatterplot. Apabila scatterplot antara standarized residual (ZRESID) dan standarized predicted value (ZPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Supriyanto dan Maharani, 2013:72). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Scatterplot

Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.19 Uji Glejser

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi	0,502	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,702	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,341	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Jika dilihat dari tingkat signifikan masing-masing variabel yaitu lebih dari 0,05%, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (Z).

# 4.6 Analisis Jalur (Path Analysis)

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan software SPSS for Windows versi 16 sebagai alat bantu dalam pengolahan data, koefisien jalur yang diambil adalah *standardized coefficient* (beta) pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

#### 4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kompetensi (X1) yaitu sebagai berikut:

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,427. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,183 (18%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila Thitung > Ttabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi

dari output regresi antara pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X1 Terhadap Y	0,183	0,427	0,003	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

#### 4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel komitmen organisasi (X2) yaitu sebagai berikut:

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,015 (15%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila Thitung > Ttabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi dari output regresi antara pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,497.

Angka tersebut lebih besar dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tidak signifikan atau komitmen organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X2	0,015	0,325	0,497	Tidak
Terhadap Y				Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

# 4.6.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variable kompetensi (X1) dan motivasi kerja (Z) yaitu sebagai berikut:

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui sebesar 0,676. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,505 (50,5%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila Thitung > Ttabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi dari output regresi antara pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.22 Hasil Analisis Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X1	0,505	0,676	0,000	Berpengaruh
Terhadap Y				
Melalui Z				

Sumber: Data diolah, 2020

# 4.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variable komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (Z) yaitu sebagai berikut:

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui sebesar 0,703. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,506 (50,6%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila Thitung > Ttabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi dari output regresi antara pengaruh komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23 Hasil Analisis Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X2 Terhadap Y Melalui Z	0,506	0,703	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

# 4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel motivasi kerja (Z) yaitu sebagai berikut:

Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,709. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yakni diangka 0,502 (50,2%). Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila Thitung > Ttabel atau signifikansi t < 0,05 maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi dari output regresi antara pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwasanya hasil

uji regresi motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

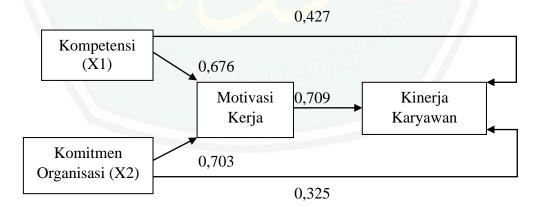
Tabel 4.24 Hasil Analisis Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Regresi	R Square	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
Z Terhadap Y	0,502	0,709	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

# 4.6.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berdasarkan hasil analisis jalur (path analysis) diperoleh hasil pengaruh langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat, yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data diolah, 2020

Gambar 4.3 Analisis Jalur

Dari nilai koefisien jalur (koefisien beta) dapat diketahui pengaruh langsung dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel 4.22 dan tabel diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,427
- 2. Pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif yaitu sebesar 0,325
- 3. Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) adalah positif yaitu sebesar 0,676
- 4. Pengaruh langsung komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) adalah positif yaitu sebesar 0,703
- Pengaruh langsung motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan
   (Y) adalah positif yaitu sebesar 0,709

Diagram jalur diatas menjelaskan bahwa diterimanya variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), variabel kompetensi (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) yang memberikan hasil positif signifikan. Adapun variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hasil negatif atau ditolaknya pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

# 4.7.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali, hasil dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Angka tersebut lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Dalam penelitian ini kompetensi berkaitan dengan 3 indikator antara lain: (X1) kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, (X2) kompetensi berkaitan dengan ketrampilan, (X3) kompetensi berkaitan dengan sikap. Berdasarkan nilai R hitung indikator nilai kompetensi berkaitan dengan keterampilan adalah tertinggi dengan item sebesar 0,875. sehingga indikator kompetensi berkaitan dengan keterampilan adalah indikator yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel kompetensi.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 3 indikator antara lain: (Y1) kuantitas, (Y2) kualitas, (Y3) ketepatan waktu. Berdasarkan nilai R hitung indikator adanya ketepatan waktu adalah nilai yang tertinggi dengan nilai 0,916. Sehingga indikator

ketepatan waktu adalah yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali diketahui masih ada karyawan yang pendidikannya hanya sampai tingkat SD, sedangkan standar wajib belajar adalah sembilan tahun. Artinya karyawan belum mencapai kompetensi pengetahuan, dengan rendahnya pengetahuan tersebut diharuskan karyawan PT. Donagn Sahuta Tour Travel Kuta Bali mempunyai kompetensi yang lainnya, seperti kompetensi keterampilan dan sikap.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhamdi (2019), menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Ada beberapa cara untuk mengukur kompetensi seseorang itu mulai dari hasil pekerjaan, pendidikan terakhir atau dari pengalaman kerja. Berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) ada beberapa hal yang mencakup pada individu dapat dikatakan berkompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.

Selain itu, juga didukung oleh penelitian Susanto (2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas karyawan yang tercermin pada kualitas karyawan dalam menjalankan fungsi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Wibowo (2010: 53) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, apabila dengan adanya kompetensi yang baik tentu dapat menunjang aktifitas kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari prestasi kerja atau perilaku di tempat kerja.

Rasulullah SAW dalam potongan hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda:

Artinya: "Apabila suatu jabatan diidi oleh yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya".

Dari hadist diatas dapat dijelaskan bahwa ketika suatu jabatan diduduki oleh seorang yang bukan ahlinya maka bukan kebaikan yang diperoleh. Akan tetapi, kemungkinan besar yang akan timbul adalah kerusakan karena orang tersebut tidak memiliki keahlian/kemampuan dalam bidang tersebut.

Adapun dalam firman Allah surah Yusuf ayat 55, yang berbunyi:

### قَالَ اجْعَلْلنِيْ عَل خَزَ آئِلنِ الْأَرْضِ اِنِّي حَفِيْظٌ عَلِليْمٌ

Artinya: "Dia (Yusuf) berkata, jadikanlah aku bendaharawan negara (mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".

Ayat tersebut memberikan makna bahwa seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang maksimal sesuai dengan keahliannya. Sebagai seorang karyawan dituntut untuk mampu dalam menjalankan tugasnya dan bekerja secara profesional. Karyawan yang berprofesional dalam bekerja adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

Menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuannya merupakan salah satu karateristik profesional islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Al-qur'an memberikan penjelasan bahwa seseorang untuk dapat bekerja didasarkan kepada keahlian dan kemampuan yang dimilikinya (Andriani, 2015: 27).

### 4.7.2 Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali, hasil dari penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,497. Angka tersebut lebih besar dari standar tolerance 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 2 mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah ditolak.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi berkaitan dengan 3 indikator antara lain: (X1) komitmen afektif, (X2) komitmen kelanjutan, (X3) komitmen normatif. Berdasarkan nilai R hitung indikator nilai komitmen organisasi berkaitan dengan komitmen kelanjutan adalah tertinggi dengan item sebesar 0,883, sehingga indikator koitmen organisasi berkaitan dengan komitmen kelanjutan adalah indikator yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel komitmen organisasi.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 3 indikator antara lain: (Y1) kuantitas, (Y2) kualitas, (Y3) ketepatan waktu. Berdasarkan nilai R hitung indikator adanya ketepatan waktu adalah nilai yang tertinggi dengan nilai 0,916. Sehingga indikator ketepatan waktu adalah yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Hasil jawaban responden mengenai penelitian pada karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali diketahui bahwa Dari keterangan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel yaitu Ibu Mimin, pernah ada suatu kasus bahwa karyawannya pernah melakukan kesalahan bahwa tiket yang dijual berbeda destinasi dengan tujuan pelanggan maka perusahaan harus mengganti rugi tiket yang sudah

terjual, karena pada saat itu ada karyawan yang tidak masuk jadi ada karyawan lain yang menggantikan pekerjaannya dan melakukan kesalahan, karena komampuan orang berbeda dalam pekerjaan yang dilakukannya. Dapat diartikan bahwa distribusi pekerjaan tidak merata dalam arti satu pekerjaan tertentu hanya diketahui oleh satu orang karyawan saja dan untuk karateristik pekerjaan masih belum semua karyawan yang menguasainya

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Meyer dan Allen (1990) dalam Suryahadi (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan yang lain.

Adapun tingkat turnover karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel diketahui dari tahun 2015 hingga 2019 karyawan yang keluar lebih banyak dari karyawan yang masuk. Berdasarkan keterangan manajer PT. Dongan Sahuta Tour Travel, tingkat turnover karyawan lebih sering terjadi karena beberapa hal, seperti: pindah keluar daerah, terangkat menjadi PNS, berpindah tempat kerja, atau karayawan yang bersangkutan memilih menjadi ibu rumah tangga

Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Drever (2006) dalam Syarifah, Fathoni, Minarsih (2016), yang menyatakan bahwa komitmen adalah sikap/ perasaan kesetiaan pada seseorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta. Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Akbar, Musadieq, Mukzam (2017) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO Surabaya", menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam komitmen organisasi terdapat jenis komitmen kontinuitas yang menunjukkan adanya pertimbangan untung dan rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan

kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuitas ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

Mengacu pada teori Sopiah (2008), komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila terdapat komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan membuat mereka memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan segala kemampuannya demi keberhasilan sebuah organisasi, sehingga dengan sendirinya munculah rasa memiliki terhadap organisasi tersebut. Perasaan inilah yang akan membuat karyawan mampu bekerja lebih giat dan berusaha untuk menghindari perilaku yang kurang produktif.

Berkaitan dengan etika kerja islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spriritual bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi ( Kartono, 1996). Menurut Mulyadi (2010), seseorang tidak boleh bekerja dengan seenaknya dan acuh tak acuh, sebab akan berarti merendahkan makna demi ridha Alah atau merendahkan Tuhan. Dalam Al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 110:

# قُلْ إِنَّمَاانَابَشَرِّ مِثْلُكُمْ يُوْحَى اِلَيَّ اَنَّمَاالِلَهُكُمْ اِلَهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوْلِقَاءَرَبِّهِ فَلْ اِنَّمَاانَابَشَرُ مِثْلُكُمْ يُوْحَى اِلَيَّ اَنَّمَاالِلَهُكُمْ اِلَهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوْلِقَاءَرَبِّهِ فَلْيَعْمَلُ ءَمَلاً صَالِحًا وَلا يُشْرِ كُبِعِبَادَةِرَبِّهاَ حَدًا

Artinya: "katakanlah sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku : "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barang siapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, maka hendaklahia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepaa Tuhannya".

Maksud dari kata mengerjakan amal saleh dalam ayat diatas adalah bekerja dengan baik (bermutu), sedangkan kata janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan selain kepada Tuhan (al Haq), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia (Mulyadi, 2010).

Jamil (2007: 37). Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. Dan dalam hadist Ibnu Umar r.a dari Nabi SAW bersabda:

عَنِ إِبْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّى لَصَلَّ اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: اَلمُقْسُطُوْنَ عِنْدَ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَ مَنَابِرِ مِنْ نُوْرٍ لَعَلَ يَمِيْنِ الْعَرْشِ الَّذِنَ يَعْدِلُوْنَ يُفِ حُكْمِهِمْ وَاَهْلِيْهِمْ وَمَا وَلَوْا

Artinya: "Orang-orang yang berperilaku adil akan berada di sisi Allah pada hari kiamat. Ia duduk diatas mimbar cahaya yang bersinar di sebelah kanan Arsy, yaitu mereka yang adil dalam menghukum, adil terhadap keluarga, dan terhadap sesuatu yang menjadi tanggungannya".

## 4.7.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali memunculkan nilai signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah diterima. Diketahui secara parsial bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hasil positif signifikan, sehingga variabel mediasi motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi dari sebuah pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil tabulasi distibusi jawaban responden menunjukkan bahwa, responden banyak memilih skor 4 dan 5 (setuju dan sangat setuju). Hasil lain dari karakteristik pendidikan terakhir terbanyak ialah pendidikan terkhir SMA (sekolah menengah atas) yang berjumlah 36,4%.

Seperti yang telah diungkapkan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hardiani dan Prasetya (2018) yang berjudul "Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi". Dan Heriyanto, Naser, dan Setia (2018) yang berjudul "The Effect of Competence and Discipline on Work Motivastion and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara", bahwasanya kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Dapat disimpulkan bahwa jika karyawan diberikan kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kartajaya (2006: 120) islam sangat memperhatikan pentingnya mempunyai suatu keahlian atau keterampilan pada umumnya. Penguasa berbagai keahlian dan keterampilan yang serba material ini merupakan tuntutan yang harus dilakukan oleh setiap muslim dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana hadist Nabi yang artinya: "Hiasilah wanita-wanita kalian dengan ilmu tenun" (HR. Al-katib dari Ibnu Abbas r.a).

Dalam islam implikasi ekonomi dapat bersifat fathanah yang mana dalam segala aktivitas manajemen suatu perusahaan harus dilandasi dengan kecerdasan dan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan dari suatu bisnis.

### وَمَاكَانَ لِنَفْسِ أَنْ تُؤْمِنَ اللَّهِ إِذْنِ اللَّهِ وَيَجْعَلُ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِيْنَ لاَ يَعْقِلُونَ

Artinya: "Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya" (QS. Yunus: 100).

## 4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali memunculkan nilai signifikan 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) adalah diterima. Diketahui secara parsial bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki hasil positif signifikan, sehingga variabel mediasi motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi dari sebuah pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tabulasi distibusi jawaban responden menunjukkan bahwa, responden banyak memilih skor 4 dan 5 (setuju dan sangat setuju). Hasil lain dari karakteristik masa kerja terbanyak ialah pada masa kerja 5-10 tahun yang berjumlah 19 responden (57,6%).

Seperti yang telah diungkapkan dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Tambrin, Sudarsono, dan Ayuningsih (2018) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI Daop VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening", bahwasanya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Dapat disimpulkan bahwa jika karyawan diberikan komitmen organisasi dan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Mulyadi (2010: 89) islam memandang suatu komitmen dalam diri untuk menjalankan sebuah amanah yang diembankan untuk dipertanggungjawabkan dikemudian hari. Dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalin kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama. Seperti dalam firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-nisa' ayat 146:

إلاَّ الَّذِيْنَ تَابُوْ ا وَ اَصْلَحُوْ ا وَاءْتَصَمُوْ ا بِاللَّهِ وَ اَخْلَصُوْ ا دِیْنَهُمْ لِلَّهِ فَأُوْلَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِیْنَ وَسَوْفَ يُؤْتِ اللَّهُ الْمُؤْمِنِیْنَ اَجْرً ا ءَظِیْمًا

Artinya: "Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereak itu adalah bersama-samaa orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar".

### 4.7.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan objek PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali, hasil dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Dalam penelitian ini motivasi kerja berkaitan dengan 5 indikator antara lain: (Z1) kebutuhan fisiologis, (Z2) kebutuhan rasa aman, (Z3) kebutuhan hubungan sosial, (Z4) kebutuhan pengakuan, (Z5) kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan nilai R hitung indikator nilai motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan rasa aman adalah tertinggi dengan item sebesar 0,934. sehingga indikator motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan rasa aman adalah indikator yang paling berpengaruh untuk membentuk variabel motivasi kerja.

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dibentuk melalui 3 indikator antara lain: (Y1) kuantitas, (Y2) kualitas, (Y3) ketepatan waktu. Berdasarkan nilai R hitung indikator adanya ketepatan waktu adalah nilai yang tertinggi dengan nilai 0,916. Sehingga indikator ketepatan waktu adalah yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja karyawan.

Manullang dan Marihot (2004: 165) motivasi adalah pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah berbagai alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatau atau berbuat sesuatu yang bisa meningkatkan produtivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian Gunawan (2017) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muntaza Tours dan Travel Cibubur". Dan Ali (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours", menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh posittif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diana (2008: 191) dalam pandangan islam, manusia bukan hanya hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang ttidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji. Seperti dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيْزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَثَنَا إِبْرَاهِيْمُ بْنُ سَعْدٍ عَنْ الْرُهْرِي عَنْ سَعِيْدِ بْنِ الْمَسَيَّبِ عَنْ أَبِئِ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سُئِلَ صَلَّى اللَّهُ سَعِيْدِ بْنِ الْمَسَيَّبِ عَنْ أَبِئِ هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سُئِلَ صَلَّى اللَّهُ

عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اَيُّ الْعَمَلِ اَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُوْلِهِ قِيْلَ ثُمَّ مَذَا قَالَ جِهَادُ فَيْ مَنْدُورُ فِي سَبِلِ قِيْلَ اللَّهُ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجُّ مَبْرُوْرٌ

Artinya: Nabi Muhammad SAW: "Amal apa yang paling mulia?" Ia menjawab: Iman kepada Allah dan Rasul-Nya. "Kemudian apa lagi?" Ia menjawab: Jihad fi sabilillah. Kemudian ditanya lagi: "Kemudian apa?" Ia menjawab: "Haji yang mabrur".

Adapun kinerja dalam perspektif islam tercantum dalam Al-Qur'an Surah Al-Ahqaaf ayat 19:

### وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِمَّا عَمِلُوْ اجوَلِيُوَ فِيهَهُمَا أَعْمَا لَهُمْ وَهُمْ لأَيُظْلَمُوْنَ

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Makna dari ayat diatas bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya (Zainal dan Bahar, 2013: 20)

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infaq, sedekah, hibah, dan juga waqf. Yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan

diatas, yang semula mutahiq termotivasi menjadi muzakki (Diana, 2008: 192).



#### **BAB V**

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang telah diperoleh dari PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT.
   Dongan Sahuta Tour Travel Bali. Artinya semakin tinggi kompetensi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT.
   Dongan Sahuta Tour Travel Bali.
- 2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali. Kinerja karyawan akan meningkat tanpa adanya pemberian komitmen organisasi terhadap para karyawannya.
- Motivasi kerja dapat dijadikan variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 4. Motivasi kerja dapat dijdikan variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi dapat

- mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya variabel mediasi motivasi kerja.
- 5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Bali. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karayawan maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan.

#### 5.2 Saran

Implikasi yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sebagai pertimbangan untuk tetap dalam meningkatkan kinerja karyawan karena semakin tinggi bkompetensi dan komitmen organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-qur'an dan Terjemahan
- Akbar, Amirul., Musadieq, Mochammad Al., Mukzam, Mochammad Djudi. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.47, No.2.
- Alhamdi, Rezki. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. Jurnal Pariwisata Pesona. Vol.03, No.01.
- Ali, Ahmad. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adya Tours. Jurnal Pengembangan Wiraswasta. Vol.19, No.01.
- Andriani, T. 2015. Staffing Dalam Al-qur'an dan Hadist Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan. Semarang: Walisongo Press
- Ansori, Muslich & Iswati, Sri. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Aqsa, Muhammad Ali & Fitrahsyah, Hagil. 2017. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Vol.08, No.01.
- Bawono, A. 2006. Multivariate Analysis Dengan SPSS. Bandung: Alfabeta.
- Darsono, P & Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Diana, A. 2018. *Manajemen Kinerja Islam dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ahmad. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muntaza Tours dan Travel Cibubur. Jurnal Humaniora. Vol.01, No.02.
- Hardiani, Adella Devi & Prasetya, Arik. 2018. Pengaruh Kepercayaan Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat Area Bekasi). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.61, No.3.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Pokok-pokok Materi Metodologi dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesi

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto, Tri., Naser, Jamal Abdul., & Setia, Kohar Adi. 2018. The Effect of Competence and Discipline on Work Motivation and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara. Management and Economics Journal. Vol.2, Issue.3.
- Hidayat, Parhan. 2014. *Kompetensi Pustakawan Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Al Maktabah. Vol.13, No.01.
- https://bali.bps.go.id. 27 April 2020.
- Jamil, A. 2007. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kartajaya. 2006. Fiqih Ekonomi Islam. Jakarta: Darul haq.
- Kartono, K. 1996. Pengantar Metodologi Riset Sosial. Bandung: Mandar Maju.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksana, Fajar. 2014. *Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M & Marihot, AMH. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Mada University Press.
- Marsam. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Mathis, R. & H. Jackson. 2009. *Manajem Sumbe Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang: UIN Press.
- Rivai, Veithzal dan Segala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi* 2. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi, Edisi Ke 10. Jakarta: PT. Indeks.

- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shawi, Shalah Ash. 2011. Fiqh Ekonomi Keuangan Islam. Jakarta: Darul Haq.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono & Wibowo, E. 2003. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendahuluan. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Ahmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN Maliki Press.
- Sukardi. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suryahadi, Yusak William. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel. Jurnal Agora. Vol.3, No.2.
- Susanto, Satrio Dedy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawa, Stusi Kasus pada PT. Safta Tour. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifah, Wahidah., Fathoni, Aziz., & Minarsih, Maria M. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Nusantara Tour Semarang.*Journal Of Management. Vol.02, No.02.
- Tambrin, Mohamad., Sudarsono, Bambang., & Ayuningsih, Dwi. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT CREW KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Eco-Entrepreneurship. Vol.4, No.2.
- Wardan, Khusnul. 2020. *Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pembelajaran*. Bandung: CV. Media SAINS Indonesia.

- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai & Bahar, Fauzi. 2013. Islamic Education Management dari Teori Ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Professional Dalam Perspektif Islam. Jakarta: Rajagrafindo Persada.



### **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

Kpd.

Bapak/Ibu/Saudara (i) yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, saya mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Nurul Almadani

#### A. PROFIL RESPONDEN

1. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

2. Usia : a. <20 tahun d. 40 - 50 tahun

b. 20 - 30 tahun e. >50 tahun

c. 30 - 40 tahun

3. Pendidikan terakhir : a. SMP d. S1

b. SMA e. S2

c. D3 f. Lain-lain

4. Masa kerja : a. <2 tahun d. 10 - 15 tahun

b. 2 - 5 tahun e. >15 tahun

c. 5 - 10 tahun

5. Penghasilan / Gaji : a. 1 - 2 juta c. 3 - 4 juta

: b. 2 - 3 juta d. >4 juta

### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda memberikan tanda *checklist* () pada kolom jawaban yang anda pilih. Jawaban anda menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap kolom pertanyaan tersebut. Selamat mengisi kuesioner berikut dan terimakasih atas waktunya.

#### Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

 $S = Setuju \tag{4}$ 

SS = Sangat Setuju (5)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban						
•	-	STS	TS	N	S	SS		
	KOMPETENSI (X1	l)						
1.	Saya memahami teori yang berkaitan	1						
1.	dengan pekerjaan saya dengan baik.							
2.	Saya memahami semua aturan yang							
	berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.							
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal							
	pelayanan yang baik dalam bidang							
	pekerjaan yang saya lakukan.							
4.	Saya dapat berfikir kreatif dalam							
	melaksanakan pekerjaan.							
5.	Saya dapat memberikan ide yang baik							
	dalam bekerja.							
6.	Saya mampu bekerja sama dengan baik							
	dengan rekan kerja.							
7.	Saya mampu memecahkan masalah yang							
8.	terjadi dalam pekerjaan.  Saya memiliki kemampuan berkomunikasi							
0.	secara baik dengan rekan kerja.							
9.	Semakin besar beban tugas yang diberikan							
	perusahaan kepada saya semakin besar							
	tanggung jawab yang saya terima.							
10.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan tepat							
	waktu.							
11.	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial							
	dalam melaksanakan pekerjaan.							
12.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan							
	dengan kualitas kerja yang baik.							
13.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan							
1.4	sesuai dengan prosedur.							
14.	Saya dapat bekerja sama memenuhi aturan-aturan yang berlaku di dalam							
	pekerjaan saya.							
15.	Saya selalu hadir tepat waktu.							
13.	KOMITMEN ORGANISA	SI (X2	<u>.                                    </u>	1		<u>I</u>		
L		- (						
1.	Saya bahagia menghabiskan sisa karir saya							
	diperusahaan ini.							
2.	Saya bangga menjadi bagian dari							
	perusahaan.							

3.	Saya merasa terikat secara emosional pada perusahaan ini.										
4.	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.										
5.	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya.										
6.	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.										
7.	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini.										
8.	Kehidupan saya akan terganggu bila meninggalkan perusahaan ini sekarang.										
9.	Saya merasa memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan ini.										
10.	Saya selalu setia pada perusahaan yang merupakan kewajiban moral.										
11.	Saya percaya terhadap nilai yang ada diperusahaan.										
	KINERJA KARYAWAN (Y)										
1.	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.										
2.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.										
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan.										
4.	Saya dapat bekerja dengan teliti.										
5.	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan.										
6.	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.										
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.										
	MOTIVASI KERJA (Z	<b>Z</b> )	•								
1.	Gaji yang diberikan memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.										
2.	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga.										
3.	Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan										
4.	untuk memenuhi kebutuhan akan investasi.  Keamanan di lingkungan perusahaan										
5.	sudah dikelola dengan baik.  Jaminan kesehatan sudah disediakan oleh										
J.	Janiman Resenatan Sudan disediakan Ulen										

SLAMIC UNIVERSITY OF MALAN	
SLAMIC UNIVERSITY OF	
SLAMIC UNIVERSITY	
SLAMIC UNIVERS	
SLAMIC UNIVER	
SLAMIC UNIVE	
SLAMIC UNIVE	
SLAMIC UNIX	
SLAMIC UN	
SLAMIC UN	
SLAMIC UN	
SLAMIC U	
SLAM	
PI	
7	
7	
7	
U)	
Ш	
Щ	
⋖	
H	
ัก	
9,	
5	
$\leq$	
Ŧ	
÷	
4	
2	
O.	
$\mathbf{m}$	
=	
2	
4	
Z	
<	
=	
⋖	
5	
2	
10	
L.	
_	

		1	1	ı 1	
	perusahaan.				
6.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan cukup aman dan memadai untuk digunakan.				
7.	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan.				
8.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.				
9.	Atasan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.				
10.	Atasan memberikan kenaikan pangkat bagi karyawan apabila mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan tepat waktu.				
11.	Atasan memberikan hadiah/ pujian bila ada karyawan yang mampu menjalankan tugas secara baik.				
12.	Atasan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.				
13.	Saya selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.				

### Lampiran 2 Distribusi Frekuensi

### Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	9 orang	27,3%
Laki-laki	24 orang	72,7%
Total	33 orang	100%

### Beradasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
20-29 Tahun	13 orang	39,4%
30-39 Tahun	16 orang	48,5%
40-49Tahun	3 orang	9,1%
>50 Tahun	1 orang	3%
Total	33 orang	100%

### Pendidikan Terakhir

Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SD	4 orang	12%
SMP	9 orang	27,3%
SMA/K	12 orang	36,4%
Diploma III	2 orang	6,1%
Sarjana (S1)	5 orang	15,2%
Magister (S2)	1 orang	3%
Jumlah	33 orang	100%

### Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
0-2 Tahun	1	3%
2 – 5 Tahun	6	18,2%
5 – 10 Tahun	19	57,6%
10 – 15 Tahun	6	18,2%
>15 Tahun	1	3%
Jumlah	33	100%

### Lampiran 3 Distribusi Karateristik Jawaban Responden

### Kompetensi (X1)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kompetensi	X1.1	6	18,2	22	66,7	5	15,1	0	0	0	0
(X1)	X1.2	13	39,4	17	51,5	3	9,1	0	0	0	0
	X1.3	16	48,5	15	45,4	2	6,1	0	0	0	0
	X1.4	11	33	20	60,6	2	6,1	0	0	0	0
	X1.5	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0	0	0
	X1.6	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X1.7	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X1.8	17	51,5	15	45,4	1	3	0	0	0	0
	X1.9	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X1.10	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X1.11	15	45,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X1.12	15	45,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X1.13	20	60,6	12	36,4	1	3	0	0	0	0
	X1.14	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	X.15	15	45,4	17	51,5	0	0	0	0	0	0

### Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Komitmen	X2.1	7	21,2	21	63,6	5	15,1	0	0	0	0
Organisasi	X2.2	16	48,5	15	45,4	2	6,1	0	0	0	0
(X2)	X2.3	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	X2.4	13	39,4	19	57,6	1	3	0	0	0	0
	X2.5	10	30,3	22	66,7	1	3	0	0	0	0
	X2.6	14	42,4	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X2.7	15	45,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0
	X2.8	19	57,6	13	39,4	1	3	0	0	0	0
	X2.9	15	45,5	17	51,5	1	3	0	0	0	0
	X2.10	14	42,5	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	X2.11	17	51,5	14	42,4	2	6,1	0	0	0	0

### Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja	Y1	18	54,5	15	45,5	0	0	0	0	0	0
Karyawan	Y2	9	27,3	19	57,6	5	15,1	0	0	0	0
(Y)	Y3	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
	Y4	12	36,4	21	63,6	0	0	0	0	0	0

Y5	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
Y6	15	45,5	17	51,5	1	3	0	0	0	0
Y7	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0

### Motivasi Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi	Z1	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
Kerja (Z)	Z2	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
	Z3	10	30,3	18	54,5	5	51,2	0	0	0	0
	<b>Z</b> 4	14	42,4	18	54,5	1	3	0	0	0	0
	<b>Z</b> 5	18	54,5	14	42,4	1	3	0	0	0	0
	<b>Z</b> 6	14	42,4	17	51,5	2	6,1	0	0	0	0
	<b>Z</b> 7	16	48,5	17	51,5	0	0	0	0	0	0
	<b>Z</b> 8	16	48,5	16	48,5	1	3	0	0	0	0
	<b>Z</b> 9	13	39,4	17	51,5	2	6,1	1	3	0	0
	Z10	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
	Z11	17	51,5	16	48,5	0	0	0	0	0	0
	Z12	18	54,5	15	45,4	0	0	0	0	0	0
	Z13	19	57,6	14	42,4	0	0	0	0	0	0

### Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas

### Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Status
Kompetensi	X1.1	0,612	0,344	Valid
	X1.2	0,720	0,344	Valid
	X1.3	0,734	0,344	Valid
	X1.4	0,729	0,344	Valid
	X1.5	0,705	0,344	Valid
	X1.6	0,754	0,344	Valid
	X1.7	0,817	0,344	Valid
	X1.8	0,775	0,344	Valid
	X1.9	0,875	0,344	Valid
	X1,10	0,784	0,344	Valid
	X1.11	0,399	0,344	Valid
	X1.12	0,553	0,344	Valid
	X1.13	0,524	0,344	Valid
	X1.14	0,649	0,344	Valid
	X1.15	0,582	0,344	Valid
Komitmen	X2.1	0,683	0,344	Valid
Organisasi	X2.2	0,859	0,344	Valid
	X2.3	0,834	0,344	Valid
	X2.4	0,874	0,344	Valid
	X2.5	0,851	0,344	Valid
	X2.6	0,868	0,344	Valid
	X2.7	0,841	0,344	Valid
	X2.8	0,883	0,344	Valid
	X2.9	0,874	0,344	Valid
	X2.10	0,862	0,344	Valid
	X2.11	0,347	0,344	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,852	0,344	Valid
	Y2	0,257	0,344	Valid
	Y3	0,866	0,344	Valid
	Y4	0,803	0,344	Valid
	Y5	0,855	0,344	Valid
	Y6	0,916	0,344	Valid
	Y7	0,889	0,344	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,871	0,344	Valid
	Z2	0,863	0,344	Valid
	Z3	0,398	0,344	Valid
	Z4	0,847	0,344	Valid
	Z5	0,934	0,344	Valid
	Z6	0,858	0,344	Valid
	<b>Z</b> 7	0,861	0,344	Valid

Z8	0,876	0,344	Valid
<b>Z</b> 9	0,648	0,344	Valid
Z10	0,915	0,344	Valid
Z11	0,853	0,344	Valid
Z12	0,931	0,344	Valid
Z13	0,930	0,344	Valid

### Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompetensi (X1)	0,917	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,940	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,876	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,956	Reliabel

### Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

### Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Unstandarrdized Residual			
N	-	33			
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000			
	Std. Deviation	2.60046119			
Most Extreme Differences	Absolute	.112			
	Positive	.112			
	Negative	099			
Kolmogorov-Smirnov Z		.642			
Asymp. Sig. (2-tailed)		.804			
a. Test distribution is Normal.					

One-Samp	ole Kolmogorov-Smirn	ov Test
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85453532
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	118
Kolmogorov-Smirnov Z		.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.450
a. Test distribution is Norma	1.	

One-Sam	ple Kolmogorov-Smir	nov Test
		Unstandardized Residual
N	_	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02434265
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	071
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981

One-Samp	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Unstandardized Residual			
N		33			
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000			
	Std. Deviation	2.02148246			
Most Extreme Differences	Absolute	.101			
	Positive	.101			

Negative	067
Kolmogorov-Smirnov Z	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)	.890

Or	e-Sample Kolmogoro	v-Smirnov Test
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02957616
Most	Absolute	.100
Extreme	Positive	.100
Differences	Negative	085
Kolmogorov-Smirnov	Z	.577
Asymp. Sig. (2-tailed)		.893

### Linieritas

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x1	Between Groups	(Combined)	198.394	17	11.670	2.639	.033
		Linearity	48.331	1	48.331	10.929	.005
		Deviation from Linearity	150.063	16	9.379	2.121	.077
	Within Groups		66.333	15	4.422		
	Total		264.727	32			

### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	85.511	13	6.578	.697	.744
		Linearity	3.979	1	3.979	.422	.524
		Deviation from Linearity	81.531	12	6.794	.720	.716
	Within Groups		179.217	19	9.432		
	Total		264.727	32			

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y * z	Between Groups	(Combined)	198.770	10	19.877	6.630	.000
		Linearity	132.914	1	132.914	44.333	.000
		Deviation from Linearity	65.857	9	7.317	2.441	.042
	Within Groups		65.957	22	2.998		
	Total		264.727	32			

### Multikolinieritas

#### Coefficientsa

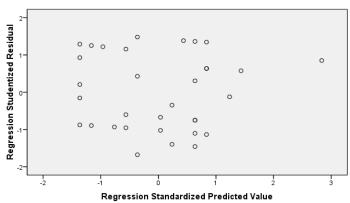
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.914	5.643		2.111	.043		
	kompetensi	.043	.080	.086	.534	.597	.657	1.521
	komitmen organisasi	047	.078	082	607	.548	.926	1.180
	motivasi	.320	.077	.655	4.137	.000	.673	1.487

a. Dependent Variable: kinerja

### Heteroskedastisitas

#### Scatterplot

#### Dependent Variable: kinerja



### Lampiran 6 Foto Dokumentasi Penelitian



### Lampiran 7 Bukti Konsultasi

### **BUKTI KONSULTASI**

Nama : Nurul Almadani NIM/ Jurusan : 16510053/ Manajemen Pembimbing : Syahirul Alim, SE.,MM

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta

Bali)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing		
1.	02 Desember 2019	ACC Judul Skripsi	1.1		
2.	21 Januari 2020	Konsultasi Bab I	2. V		
3.	29 Januari 2020	Revisi Bab I	3. 1		
4.	19 Februari 2020	Konsultasi Bab I & II	4. W		
5.	16 Maret 2020	Konsultasi Bab I, II, & III	5.1		
6.	23 Marer 2020	Revisi Bab II & III	6. W		
7.	26 Maret 2020	Revisi Bab III	7. 1		
8.	01 April 2020	ACC Bab I, II, & III	8. y		
9.	22 April 2020	Seminar Proposal	9.4		
10.	27 Juli 2020	Konsultasi Kuesioner	10. N		
11.	03 Agustus 2020	Revisi Kuesioner	11.1		
12.	27 Oktober 2020	Konsultasi Bab IV & V	12.		
13.	16 November 2020	Revisi Bab IV & V	13.4		
14.	19 November 2020	ACC Skripsi	14. W		

Malang, 19 November 2020

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

<u>Drs. Agus Sucipto, M.M., CR</u>A NIP.19670816200312100

### Lampiran 8 Biodata Peneliti

#### **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Nurul Almadani

Tempat, Tanggal Lahir : Denpasar, 30 April 1998

Alamat : Jln, raya pamogan Kepaon Indah C.15, Denpasar

Telepon/Hp : 082141283307

Email : nurulalmadani01@gmail.com

### Pendidikan Formal

2003-2004 : TK Al-muhajirin Denpasar

2004-2010 : MIN Denpasar

2010-2013 : SMP Al-Kautsar Banyuwangi

2013-2016 : SMA Al-rifa'ie Gondanglegi

2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang

### Pendidikan Non Formal

2016-2017: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab Uin Maliki Malang

2017-2018 : English Language Center (ELC) Uin Maliki Malang

#### Aktivitas dan Pelatihan

- 1. Peserta Manasik Haji Pusat Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
- 2. Peserta Sosialisasi Program Kegiatan Jurusan Manajemen UIN Maliki Malang Tahun 2016
- 3. Peserta Seminar Naisonal "Born to be a Youngpreneur" UIN Maliki Malang
- 4. Peserta Seminar Nasional "Be Creative In Your Paaion" UIN Maliki Malang 2017
- 5. Peserta Manajemen Fiesta "Aktualisasi nilai-nilai budaya terhadap perkembangan ekonomi diera milenial" UIN Maliki Malang Tahun 2019

Malang, 08 Desember 2020



#### Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



### KEMENTRIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertandatangan di bawah ini: Nama : Zuraidah, SE., M.SA NIP : 19761210 200912 2 001

Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Nurul Almadani NIM : 16510053 Handphone : 082141283307

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM) Email : nurulalmadani01@gmail.com

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus pada PT. Dongan Sahuta Tour Travel Kuta Bali)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report:* 

SIMILARTY INTERNET SOURCES		PUBLICATION	STUDENT PAPER	
22%	19%	6%	3%	

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Malang, 28 Desember 2020

UP2M

Zuraidah, SE., M.SA NIP 197612102009122 001