

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV. Inspira)**

**Galih Sabiila R.¹
Rini Nugraheni²**

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro^{1,2}

Email : galihrosyad@gmail.com

Abstract

In the current era, many companies that are starting to stand up either large scale or small scale cause competition among companies that arises requiring to follow trends in carrying out company activities, especially human resource development activities. Organizational commitment is considered important for the sustainability of the company, where employees can devote ideas, ideas, thoughts and energy to achieve the work expected by the company. In addition, if employees have motivation in doing their jobs, it is expected that employees are able to obtain good work results. Therefore there is a need for testing related to organizational commitment and motivation on the performance of employee case studies on temporary employees and contracts on CV. Inspira. Population in this study were 80 employees who are divided by non-permanent employees and contracts in CV. Inspira. The sampling technique in this study used quota sampling. The questionnaire is used as a research instrument for data retrieval. This type of research is quantitative descriptive while the data obtained are analyzed through multiple regression analysis and for the analysis tool used in this study, namely SPSS 20. The results showed that organizational commitment had a significant effect on employee performance, both for temporary employees and contract employees. Work motivation as another variable also has a significant effect on the performance of non-permanent employees, but contract employees show that motivation does not significantly influence employee performance. In addition, there are differences between organizational commitment, motivation and performance between temporary employees and contract employees. It is recommended for companies to pay more attention or review related incentives and bonuses given to employees, especially in this study employees who are status as contract employees so as to improve the performance of employees in the company.

Keywords: advertising, commitment, motivation, performance

PENDAHULUAN

Allen dan Meyer (1990) mengatakan bahwa karakteristik pribadi individu (personality) mempengaruhi komitmen organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Setiap organisasi dan setiap perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah diidentifikasi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi laju pertumbuhan dan eksistensi perusahaan dalam bersaing. Sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, seperti pemberian kompensasi yang tepat sehingga menimbulkan dorongan atau motif karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh *turn over* karyawan terhadap komitmen organisasi. Pimpinan menilai bahwa tingkat *turn over* di dalam CV. Inspira tergolong rendah untuk semua status karyawan. Terutama untuk karyawan kontrak masih memiliki komitmen untuk terus berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan. Meskipun tidak ada ikatan yang nyata, komitmen karyawan tidak tetap masih tetap terbangun meskipun hanya sebatas terikat secara emosional dan kekeluargaan. Hal ini menjelaskan bahwa rendahnya tingkat *turn over* karyawan CV. Inspira mengindikasikan komitmen organisasi yang baik.

Pada perusahaan *advertising*, pelayanan terhadap konsumen seringkali berbeda perlakuannya dibandingkan perusahaan luar pada umumnya. Perusahaan tidak selalu bisa memberikan perlakuan yang sama terhadap konsumen satu dengan yang lainnya. Hal ini tentu berimbas kepada cara memperlakukan konsumen yang variatif melalui kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan keinginan konsumen. Pimpinan merasa, dari perbedaan status karyawan tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan karyawan yang dimiliki perusahaan saat ini perlu meningkatkan komitmen serta motivasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

demikian perusahaan ingin mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga mencari tahu perbedaan komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap dan karyawan kontrak CV. Inspira.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008:179) mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kerjanya. Selain itu, menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang menjawab sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ferum Mahendra Pranita (2017) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch BRI Jalan A. Yani Sidoarjo, dimana karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Iqbal *et al.* (2012: 47) dalam Shehach (2014: 293), menyebutkan bahwa motivasi dan kemampuan karyawan secara kolektif berpartisipasi dalam kinerja karyawan dan dalam tugas-tugas sulit mereka yang diberikan oleh organisasi adalah untuk tujuan mendapatkan produktivitas maksimal. Sekarang peneliti sehari lebih peduli dengan

peningkatan produktivitas, kesempurnaan dan kemampuan kerja. Kebutuhan dan keinginan karyawan lebih penting dalam sejarah penelitian. Motivasi adalah salah satu istilah psikologi yang paling penting dan sebagian besar manajer yang menginginkan hasil dan produktivitas maksimum. Mereka mengatasi ini dengan cara yang baik dan memotivasi karyawan mereka dengan cara yang baik pula.

Aries dan Ghozali, (2006:126), menyatakan motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberimotivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Syaifuddin (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti karyawan tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan Komitmen Organisasi Karyawan Tidak Tetap dengan Karyawan Kontrak

Luthans (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses yang sedang berlangsung dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka, keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Safitri, Indra Putri Kusdi Rahardjo dan Moch. Djudi (2014), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara variabel komitmen organisasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Antara karyawan kontrak dan karyawan tetap sama-sama memberikan respon yang baik dan menganggap bahwa PT.Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu merupakan perusahaan terbaik untuk bekerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian yang di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1a : Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.

Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tidak Tetap dengan Karyawan Kontrak

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh berbagai hal seperti status kepegawaian. Herzberg (dalam Sudarmo, 2000) menjelaskan bahwa motivasi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh status pegawai (pegawai tetap atau tidak tetap/kontrak).

Penelitian yang dilakukan oleh Rini Sarianti dan Dilla Engla Sari (2008), menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan tetap. Karyawan kontrak pada PT. NIM Padang ternyata tidak berbeda dengan karyawan tetap dalam motivasi kerja, karena dalam setiap diri individu karyawan memiliki usaha dan kemauan untuk bekerja lebih giat dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian yang di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

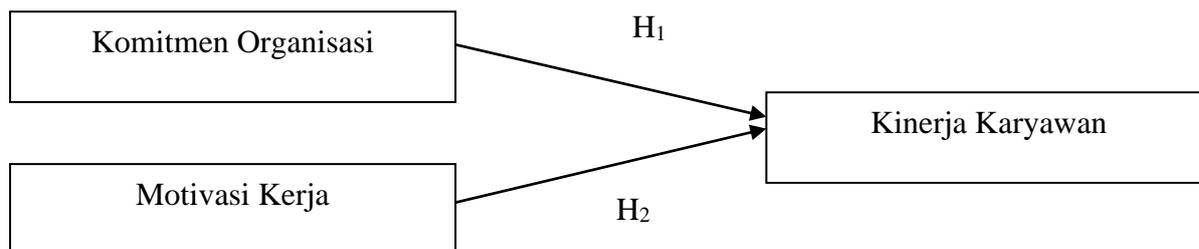
H1b : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.

Perbedaan Kinerja Karyawan Tidak Tetap dengan Karyawan Kontrak

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Widnyana, Desak Ketut Sintaasih dan I Gede Riana (2016), menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan dalam hal kinerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Hal ini terlihat dari kehadiran karyawan tetap maupun *outsourcing* yang selalu tepat waktu, dan selalu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi, jika dibandingkan, skor rata-rata kinerja karyawan tetap, lebih tinggi dibandingkan karyawan *outsourcing*. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan tetap memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan *outsourcing*.

Berdasarkan uraian yang di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1c : Terdapat perbedaan kinerja karyawan antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.



Sumber dikembangkan untuk penelitian ini, 2019:

H1 : Ferum Mahendra Pranita (2017)

H2 : Syaifuddin (2016)

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008), memberikan 3 indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan
 2. Kesetiaan karyawan
 3. Kebanggaan karyawan pada organisasi
- Vroom dalam Handoko (1999)

menjelaskan beberapa karakteristik motivasi kerja yaitu:

1. Gaji
2. Keamanan kerja
3. Hubungan sesama karyawan
4. Pengawasan
5. Pujian
6. Pekerjaan itu sendiri

Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006), indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
4. Kehadiran kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan kerja sama sesama rekan kerja.

Penentuan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan dalam penelitian untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2010; 61), populasi tidak hanya difokuskan kepada jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi

meliputi seluruh sifat dan karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Pada penelitian ini, populasinya adalah karyawan CV. Inspira yang berjumlah 100 orang di semua posisi atau jabatan yang ada, baik karyawan kontrak maupun karyawan tidak tetap. Sedangkan sampel yang digunakan berdasarkan teknik sampel jenuh atau sensus dan juga *purposive sampling* maka sampel yang digunakan sejumlah 80 orang karyawan CV. Inspira yang berstatus karyawan kontrak sebanyak 40 orang, dan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tidak tetap sebanyak 40 orang.

Metode Analisis

Analisis data merupakan interpretasi untuk penelitian dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Sedangkan teknik analisis digunakan untuk menginterpretasikan dan menganalisis data. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan uji beda *independent sample t-test* yang dioperasikan dengan menggunakan program SPSS 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini. Gambaran tersebut didapatkan melalui analisis terhadap jawaban responden melalui teknik analisis angka indeks.

Analisis angka indeks merupakan teknik yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti melalui nilai

rata-rata yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan metode *three box*, sehingga dapat diketahui frekuensi intensitas dari masing-masing variabel (Ferdinand, 2006).

Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, sehingga perhitungan angka indeks jawaban responden dihitung dengan rumus berikut ini:

$$\text{Nilai Indeks} = \frac{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)}{5}$$

Keterangan:

%F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

%F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

%F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3,

%F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4, dan

%F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5.

Selanjutnya, rentang antara batas bawah dan batas atas skor jawaban responden dihitung dengan rumus berikut:

No	Indikator Komitmen Organisasi	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Saya bersedia untuk terlibat dalam perusahaan.	0	2	1	27	10	4.13 (Tinggi)
2.	Saya merasa bangga berkarir di perusahaan ini.	0	2	2	25	11	4.13 (Tinggi)
3.	Saya setia terhadap perusahaan	0	1	1	31	7	4.10 (Rendah)
Rata-rata Tanggapan terhadap Komitmen Organisasi							4.12 (Tinggi)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi (X1) pada karyawan tidak tetap sebesar 4,12 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan tergolong baik. Indikator kemauan dan keinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 4,13. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indikator kesetiaan karyawan yaitu sebesar 4,10. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah baik dalam menanggapi komitmen organisasi, ditandai dengan adanya rasa kemauan, kebanggaan dan kesetiaan pada karyawan CV. Inspira.

$$\text{Batas bawah} = \frac{\%F \times 1}{5} = \frac{100\% \times 1}{5} = 20$$

$$\text{Batas atas} = \frac{\%F \times 5}{5} = \frac{100\% \times 5}{5} = 100$$

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui penghitungan nilai indeks, hasil penghitungan digunakan sebagai dasar kategori atas nilai indeks jawaban pada variabel komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

Nilai indeks skor 4,10 – 4,11 : kategori rendah

Nilai indeks skor 4,11 – 4,12: kategori sedang

Nilai indeks skor 4,12 – 4,13: kategori tinggi

Berdasarkan dari kriteria-kriteria diatas, dapat ditentukan kategori dari hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal komitmen organisasi pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan tidak tetap dapat dilihat dari tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Tanggapan Responden tentang Komitmen Organisasi (Karyawan Tidak Tetap)

Sedangkan tanggapan responden dalam hal Komitmen Organisasi pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat ditentukan dengan metode yang sama dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Nilai indeks skor 3,78 – 3,9 : kategori rendah

Nilai indeks skor 3,9 – 4,02 : kategori sedang

Nilai indeks skor 4,02 – 4,13 : kategori tinggi

Berdasarkan dari kriteria-kriteria diatas, dapat ditentukan kategori dari hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal

komitmen organisasi pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi (Karyawan Kontrak)

No	Indikator Komitmen Organisasi	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Saya bersedia untuk terlibat dalam perusahaan.	0	1	6	30	5	4.13 (Tinggi)
2.	Saya merasa bangga berkarir di perusahaan ini.	0	2	7	29	2	3.78 (Rendah)
3.	Saya setia terhadap perusahaan	0	0	4	31	5	4.03 (Tinggi)
Rata-rata Tanggapan terhadap Komitmen Organisasi							3.98(Sedang)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi (X1) pada karyawan kontrak sebesar 3,98 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan tergolong sedang. Indikator kemauan dan keinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 4,13. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indikator kebanggaan karyawan yaitu sebesar 3,78. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah baik dalam menanggapi komitmen organisasi, ditandai dengan adanya rasa kemauan dan kesetiaan pada karyawan CV.

Inspira. Pada indikator kebanggaan karyawan juga sudah cukup menggambarkan tanggapan komitmen organisasi namun nilainya tidak sebesar indikator lainnya.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Melalui penghitungan nilai indeks, hasil penghitungan digunakan sebagai dasar kategori atas nilai indeks jawaban pada variabel motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (Karyawan Tidak Tetap)

No	Indikator Motivasi Kerja	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa gaji yang diterima dalam bekerja sudah layak.	0	1	1	29	9	4.15 (Tinggi)
2.	Saya merasa keamanan kerja di dalam organisasi sudah terjamin	0	1	1	31	7	4.10 (Tinggi)
3.	Pegawai merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	1	0	17	15	7	3.68 (Rendah)
4.	Pegawai merasa pengawasan yang dilakukan di perusahaan dijalankan dengan baik	0	2	7	21	10	3.98 (Tinggi)
5.	Pegawai mendapatkan pujian apabila hasil kerjanya baik	0	5	13	18	4	3.53 (Rendah)
6.	Saya merasa pekerjaan yang sulit merupakan suatu tantangan	0	2	10	21	7	3.83 (Sedang)
Rata-rata tanggapan terhadap Motivasi Kerja							3.88 (Sedang)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

- Nilai indeks skor 3,53 – 3,74 : kategori rendah
- Nilai indeks skor 3,74 – 3,95 : kategori sedang
- Nilai indeks skor 3,95 – 4,15 : kategori tinggi

Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal komitmen organisasi pada

CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan tidak tetap dapat dilihat dari tabel 3 diatas.

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X2) pada karyawan kontrak sebesar 3,88 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan tergolong cukup. Indikator gaji memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 4,15. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indikator pujian

yaitu sebesar 3,53. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah tinggi dalam menanggapi motivasi kerja ditandai dengan adanya gaji yang sesuai, kemanan kerja, dan pengawasan pada karyawan CV. Inspira. Pada indicator pekerjaan itu sendiri, juga sudah cukup menggambarkan tanggapan motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap pujian dan hubungan sesama rekan kerja memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Sedangkan tanggapan responden dalam hal motivasi kerja pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat ditentukan dengan metode yang sama dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Nilai indeks skor 3,18– 3,4 :
kategori rendah

Nilai indeks skor 3,4– 3,62 :
kategori sedang

Nilai indeks skor 3,62 – 3,83 :
kategori tinggi

Berdasarkan dari kriteria-kriteria diatas, dapat ditentukan kategori dari hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal motivasi kerja pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat dilihat dari tabel 3 berikut ini:

Tabel 4. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja (Karyawan Kontrak)

No	Indikator Motivasi Kerja	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Saya merasa gaji yang diterima dalam bekerja sudah layak.	0	1	8	28	3	3.83 (Tinggi)
2	Saya merasa keamanan kerja di dalam organisasi sudah terjamin	0	4	8	25	3	3.68 (Tinggi)
3	Pegawai merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	0	2	14	24	0	3.55 (Sedang)
4	Pegawai merasa pengawasan yang dilakukan di perusahaan dijalankan dengan baik	1	4	12	23	0	3.43 (Sedang)
5	Pegawai mendapatkan pujian apabila hasil kerjanya baik	2	8	13	15	2	3.18 (Rendah)
6	Saya merasa pekerjaan yang sulit merupakan suatu tantangan	0	4	14	20	2	3.50 (Sedang)
Rata-rata tanggapan terhadap Motivasi Kerja							3.53 (Sedang)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja (X2) pada karyawan kontrak sebesar 3,53 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan tergolong sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan kontrak, indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja menunjukkan kondisi yang cukup. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden merasakan adanya indikator motivasi di lingkungan kerjanya. Indikator gaji memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 3,83. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indicator pujian yaitu sebesar 3,18. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah tinggi dalam menanggapi motivasi kerja ditandai dengan adanya gaji yang sesuai dan kemanan kerja pada karyawan CV. Inspira. Pada indicator

hubungan sesama rekan kerja, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri, sudah cukup menggambarkan tanggapan responden terhadap motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap pujian memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indicator lainnya.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui penghitungan nilai indeks, hasil penghitungan digunakan sebagai dasar kategori atas nilai indeks jawaban pada variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Nilai indeks skor 3,90 – 3,98 :
kategori rendah

Nilai indeks skor 3,98 – 4,06 :
kategori sedang

Nilai indeks skor 4,06 – 4,15 :
kategori tinggi

Berdasarkan dari kriteria-kriteria diatas, dapat ditentukan kategori dari hasil tanggapan

responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal kinerja karyawan pada CV. Inspira dari jawaban

responden pada karyawan tidak tetap dapat dilihat dari tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Karyawan Tidak Tetap)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Akurasi hasil pekerjaan sudah sesuai yang diharapkan.	0	2	1	31	6	4.03 (Sedang)
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0	1	1	29	8	4.03 (Sedang)
3	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	2	27	10	4.15 (Tinggi)
4	Selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0	3	3	26	8	3.98 (Sedang)
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan	0	3	4	27	6	3.90 (Rendah)
Rata-rata terhadap Kinerja Karyawan							4.02 (Sedang)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan tidak tetap sebesar 4,02 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan tidak tetap, indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang cukup. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden merasakan adanya indikator kinerja karyawan di lingkungan kerjanya. Indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 4,15. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indikator kemampuan kerja sama sesama rekan kerja yaitu sebesar 3,90. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah tinggi dalam menanggapi kinerja karyawan ditandai dengan adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada karyawan CV. Inspira. Pada indikator kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan kehadiran kerja, sudah cukup menggambarkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan. Tanggapan responden terhadap kemampuan kerja sama sesama rekan kerja memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Sedangkan tanggapan responden dalam hal kinerja karyawan pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat ditentukan dengan metode yang sama dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Nilai indeks skor 3,58– 3,69 :
 kategori rendah

Nilai indeks skor 3,69 – 3,80 :
 kategori sedang

Nilai indeks skor 3,80 – 3,90 :
 kategori tinggi

Berdasarkan dari kriteria-kriteria diatas, dapat ditentukan kategori dari hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari pembentukan kategori berdasarkan nilai indeks diatas, tanggapan responden dalam hal kinerja karyawan pada CV. Inspira dari jawaban responden pada karyawan kontrak dapat dilihat dari tabel 6 berikut ini:

Dari tabel 6 dibawah menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan kontrak sebesar 3,72 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan tergolong sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan kontrak, indikator yang digunakan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan kondisi yang cukup. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden merasakan adanya indikator kinerja karyawan di lingkungan kerjanya. Indikator kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 3,90. Sedangkan nilai indeks terendah diperoleh pada indikator kehadiran kerja yang dimiliki karyawan yaitu sebesar 3,58. Hal ini menggambarkan bahwa responden sudah tinggi dalam menanggapi kinerja karyawan ditandai dengan adanya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan pada karyawan CV. Inspira. Pada indikator kualitas pekerjaan, kehadiran kerja dan kemampuan kerja sama sesama rekan kerja, memiliki nilai yang lebih rendah dalam

menggambarkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan (Karyawan Kontrak)

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jawaban					Indeks
		1	2	3	4	5	
1.	Akurasi hasil pekerjaan sudah sesuai yang diharapkan.	0	5	7	26	2	3.63 (Rendah)
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0	0	10	24	6	3.90 (Tinggi)
3	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	9	26	5	3.90 (Tinggi)
4	Selalu masuk kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0	4	11	23	2	3.58 (Rendah)
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja di perusahaan	0	5	11	19	5	3.60 (Rendah)
Rata-rata terhadap Kinerja Karyawan							3.72 (Sedang)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Uji Validitas

A. Uji Validitas Karyawan Tidak Tetap

Tabel 7. Hasil Uji Validitas (Karyawan Tidak Tetap)

No	Variabel	Korelasi	r tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi			
	1	0,847	0,3120	Valid
	2	0,822	0,3120	Valid
	3	0,514	0,3120	Valid
2	Motivasi Kerja			
	1	0,728	0,3120	Valid
	2	0,670	0,3120	Valid
	3	0,683	0,3120	Valid
	4	0,739	0,3120	Valid
	5	0,572	0,3120	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	1	0,778	0,3120	Valid
	2	0,804	0,3120	Valid
	3	0,793	0,3120	Valid
	4	0,880	0,3120	Valid
	5	0,808	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 7 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa indikator pengukur variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,3120

sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika semua indikator yang digunakan valid.

B. Uji Validitas Karyawan Kontrak

Tabel 8. Hasil Uji Validitas (Karyawan Kontrak)

No	Variabel	Korelasi	r tabel	Ket
1	Komitmen Organisasi			
	1	0,847	0,3120	Valid
	2	0,822	0,3120	Valid
	3	0,514	0,3120	Valid
2	Motivasi Kerja			
	1	0,728	0,3120	Valid
	2	0,670	0,3120	Valid
	3	0,683	0,3120	Valid
	4	0,739	0,3120	Valid
	5	0,572	0,3120	Valid
3	Kinerja Karyawan			
	1	0,778	0,3120	Valid
	2	0,804	0,3120	Valid
	3	0,793	0,3120	Valid
	4	0,880	0,3120	Valid
	5	0,808	0,3120	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 8 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa indikator pengukur variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan kontrak

memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel 0,3120 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa jika semua indikator yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

A. Uji Reliabilitas Karyawan Tidak Tetap

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Pada Karyawan Tidak Tetap

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Komitmen organisasi	0,715	Reliabel
2.	Motivasi kerja	0,700	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,732	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang ditunjukkan tabel 9 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach alpha* diatas dari 0,70 yang dimana membuktikan bahwa indikator dari variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap dapat digunakan sebagai alat ukur dari variabel.

Tabel 11. Hasil Model Analisis Regresi Berganda (Karyawan Tidak Tetap)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.607	.443		1.369	.179		
Komitmen Organisasi	.340	.150	.330	2.259	.030	.467	2.143
Motivasi Kerja	.525	.147	.521	3.563	.001	.467	2.143

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil analisis regresi diatas maka model persamaan diperoleh sebagai berikut :

Model Regresi (Karyawan Tidak Tetap)

$$Y = 0,330 X_1 + 0,521 X_2$$

Variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan tidak tetap adalah Motivasi Kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,521. Indikator kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan tidak tetap adalah Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,330.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji Reliabilitas Karyawan Kontrak

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Pada Karyawan Kontrak

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Komitmen organisasi	0,715	Reliabel
2.	Motivasi kerja	0,700	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,732	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang ditunjukkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil dari *Cronbach alpha* diatas dari 0,70 yang dimana membuktikan bahwa indikator dari variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan kontrak dapat digunakan sebagai alat ukur dari variabel.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

A. Analisis Regresi Linear Berganda Karyawan Tidak Tetap

Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan tidak tetap memiliki nilai t hitung sebesar 2,259 dan nilai signifikansi sebesar $0,030 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dimana kesimpulannya adalah komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan tidak tetap memiliki nilai t hitung sebesar 3,563 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang dimana kesimpulannya adalah motivasi kerja

(X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Analisis Regresi Linear Berganda Karyawan Kontrak

Tabel 12. Hasil Model Analisis Regresi Berganda (Karyawan Kontrak)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.132	.729		.181	.857		
	Komitmen Organisasi	.850	.189	.613	4.493	.000	.849	1.178
	Motivasi Kerja	.080	.155	.070	.516	.609	.849	1.178

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Model Regresi (Karyawan Kontrak)

$$Y = 0,613 X_1 + 0,070 X_2$$

Variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan kontrak adalah Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,613. Indikator kedua yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan kontrak adalah Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,070.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan kontrak memiliki nilai t hitung sebesar 4,493 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang dimana kesimpulannya adalah komitmen organisasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan kontrak memiliki nilai t hitung sebesar 0,516 dan nilai signifikansi sebesar 0,609 > taraf signifikansi 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak yang dimana kesimpulannya adalah motivasi kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisiensi Determinasi

A. Uji Koefisiensi Determinasi Karyawan Tidak Tetap

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Karyawan Tidak Tetap)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.631	.611	.36728

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Nilai *Adjusted R square* dari model regresi menunjukkan nilai sebesar 0,611 yang dimana berarti bahwa sama dengan 61,1% variabel kinerja karyawan tidak tetap dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

B. Uji Koefisiensi Determinasi Karyawan Kontrak

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Karyawan Kontrak)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.383	.45250

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Nilai *Adjusted R square* dari model regresi menunjukkan nilai sebesar 0,383 yang dimana berarti bahwa sama dengan 38,3% variabel kinerja karyawan kontrak dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi

dan motivasi kerja sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 15. Uji Independent Sample T-test

Group Statistics					
	Status Karyawan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Komitmen Organisasi	Karyawan Tidak Tetap	40	4,1165	,57253	,09053
	Karyawan Kontrak	40	3,8920	,41586	,06575
Motivasi Kerja	Karyawan Tidak Tetap	40	3,8740	,58407	,09235
	Karyawan Kontrak	40	3,5250	,50892	,08047
Kinerja Karyawan	Karyawan Tidak Tetap	40	4,0400	,58913	,09315
	Karyawan Kontrak	40	3,7200	,57611	,09109

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 15 diketahui jumlah data karyawan tidak tetap sebesar 40 orang, dan untuk karyawan kontrak sebanyak 40 orang. Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap komitmen organisasi sebesar 4,1165 sedangkan pada karyawan kontrak sebesar 3,8920. Sementara untuk nilai rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja sebesar 3,874 sedangkan pada karyawan kontrak sebesar 3,525. Terakhir, untuk nilai rata-rata

tanggapan responden terhadap kinerja karyawan tidak tetap sebesar 4,04 dan pada karyawan kontrak sebesar 3,72. Selanjutnya untuk membuktikan adanya perbedaan rata-rata hasil belajar siswa antara karyawan tidak tetap dan kontrak memiliki perbedaan signifikan atau tidak, diperlukan uji *independent sample t-test*.

Tabel 16. Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Komitmen Organisasi	Equal variances assumed	1,261	,265	2,007	78	,048	,22450	,11189	,00175	,44725
	Equal variances not assumed			2,007	71,191	,049	,22450	,11189	,00142	,44758
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	,533	,467	2,849	78	,006	,34900	,12249	,10515	,59285
	Equal variances not assumed			2,849	76,566	,006	,34900	,12249	,10507	,59293
Kinerja Karyawan	Equal variances assumed	,845	,361	2,456	78	,016	,32000	,13029	,06062	,57938
	Equal variances not assumed			2,456	77,961	,016	,32000	,13029	,06062	,57938

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

H1a : Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.

Pada bagian *equal variances assumed* komitmen organisasi diketahui nilai Sig. (2 tailed) sebesar 0,048 < 0,05, maka

sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji *independent sample t-test* dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan komitmen organisasi pada karyawan tidak tetap dan karyawan kontrak.

H1b : Terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.

Pada bagian *equal variances assumed* motivasi kerja diketahui nilai Sig. (2 tailed) sebesar $0,006 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji *independent sample t test* dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan motivasi kerja pada karyawan tidak tetap dan karyawan kontrak.

H1c : Terdapat perbedaan kinerja karyawan antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak.

Pada bagian *equal variances assumed* kinerja karyawan diketahui nilai Sig. (2 tailed) sebesar $0,016 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan uji *independent sample t-test* dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan signifikan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap dan karyawan kontrak.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mendapatkan beberapa kesimpulan terkait penelitian yang bisa menjadi gambaran umum penelitian, berikut adalah kesimpulannya:

1. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap.
2. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan kontrak.
3. Terdapat pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap.
4. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan kontrak.
5. Variabel kinerja karyawan pada karyawan tidak tetap secara dominan dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dapat dipengaruhi

oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Variabel kinerja karyawan pada karyawan kontrak secara minoritas dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak pada CV. Inspira.
8. Terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak pada CV. Inspira.
9. Terdapat perbedaan kinerja karyawan antara karyawan tidak tetap dengan karyawan kontrak pada CV. Inspira.

SARAN

Adapun saran yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian di masa mendatang adalah:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di objek perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sama yaitu *advertising* atau industri kreatif lainnya.
2. Mengambil responden lebih banyak sehingga dapat merepresentasikan latar belakang yang beragam.
3. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya sebatas komitmen organisasi dan motivasi kerja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menganalisis variabel seperti variabel kualitas sumber daya manusia atau variabel yang lain.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan diperkaya dengan kualitatif.

REFERENSI

- Aries, Ivan dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan. Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Semarang: B.P. Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevic, J.M., Donnly, J.H.Jr., & Konopaske, R. 2008. *Organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Luthans, F. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., (1984), *Testing the "Side – Bet Theory" of Organizational Commitment: Testing Methodological considerations, Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, pp. 372 – 378.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J., 1991, "A threecomponent conceptualisation of organisational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 1, pp.61-89
- Pranita, Ferum Mahendra. (2017). *Influence Of Motivation And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Employee Performance*. Vol 1, No 2. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia.
- Rini, S., dan Dilla E. S. 2008. *Perbedaan motivasi berprestasi atas dasar status karyawan dan tingkat pendidikan di PT. NIM (Nusantara Indah Makmur) Padang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2):147-153.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sudarmo, Gito. *Perilaku Keorganisasian*. (Yogyakarta: BPFE, 2011). Hal: 132
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan*. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, Vol. 9, No. 2.
- Widnyana, I. G., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2016). *Efek Pemoderasian Status Kepegawaian pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No.1.