

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang bergerak dalam kegiatan bisnis selalu mempunyai tujuan yaitu mendapatkan keuntungan (profit) dari bisnis, dan ekspansi. Dewasa ini perkembangan dunia bisnis yang semakin maju pun memberikan dampak pada perubah dengan intensitas yang cukup tinggi, di mana hal ini baik secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya akan membuat perusahaan menjadi lebih sulit untuk meraih kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih menjadi kunci pokok untuk Memiliki kualitas sumber daya yang kurang optimal, tentunya tidak akan mudah mencapai kesuksesan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia masih menjadi kunci pokok dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan di perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin hari semakin mendesak sesuai dengan dinamika kehidupan yang selalu berubah secara dinamis mengikuti perkembangan zaman saat ini. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi prestasi yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia kerja. Mangkunegara (2006) dalam Syukriadi (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bank BPD Bali merupakan salah satu badan usaha milik daerah provinsi Bali yang mana kantor cabang salah satunya berada di kawasan Renon, Denpasar. Bank Pembangunan Daerah Bali didirikan pada tanggal 5 Juni 1962 dimana pada tahun 2004 aktivitas PT. Bank Pembangunan Daerah Bali ditingkatkan dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa berdasarkan persetujuan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia Nomor 6/32/KEP.DGS/2004 tanggal 11 Nopember 2004. Bank BPD sendiri selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabah yang datang ke kantor BPD setiap harinya, dan hal ini tentunya bukan sesuatu yang bisa mudah dilakukan. Guna selalu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi para tamunya Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon dibantu oleh 90 orang pegawai.

Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai suatu aset yang dapat menjalankan fungsi produksi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peranan sumber daya manusia yang terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja pegawai agar berprestasi dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta bertanggung jawab. Untuk mewujudkan hal, perlu didukung oleh kepemimpinan yang optimal sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja pegawai yang optimal, dalam meningkatkan prestasi kerja seseorang tergantung dari kemampuan dan mendorong untuk mencapai tujuan atau prestasi kerja.

Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila seseorang mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun pada kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi hasil pekerjaannya belum tentu maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasan yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *Operational Manager* Bank BPD Bali diperoleh data hasil penilaian prestasi kerja pegawai dalam mematuhi, melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dari tahun 2018, 2019, 2020 seperti pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Jumlah Pegawai			Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai						Kriteria Dan Skor Penilaian		
2018	2019	2020	2018		2019		2020		SB	Sangat Baik	90-100
90	90	90	SB	31 Orang	SB	47 Orang	SB	41 Orang	B	Baik	80-90
			B	39 Orang	B	21 Orang	B	29 Orang	CB	Cukup Baik	70-80
			S	11 Orang	S	19 Orang	S	6 Orang	S	Sedang	60-70
			K	9 Orang	K	13 Orang	K	5 Orang	K	Kurang	50-60

Sumber: Data HRD BPD Bali Kantor Cabang Renon, 2021

Tabel 1.1 memberikan gambaran mengenai penilaian prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon setiap tahunnya. Meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan penilaian sedang dan kurang setiap tahunnya tetapi hal ini tidak mengganggu prestasi kerja pegawai lainnya, bahkan pegawai – pegawai ini semakin meningkatkan kinerjanya sehingga akan ada pencapaian yang positif setiap tahunnya. Tetapi bagi pegawai yang tetap

stagnan akan penilaian prestasi kerjanya akan menerima sanksi dari perusahaan. Rekapitulasi pemberian sanksi terhadap pegawai Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon, Denpasar pada tahun 2020 terdapat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Indikasi Penurunan Motivasi Berdasarkan Sanksi Yang Diterima Pegawai Tahun 2020

Bagian	SP 1	SP 2	SP 3	Mutasi	Demosi	Pemecatan	Total
<i>Marketing Funding</i>	3	0	0	0	0	1	4
<i>Marketing Lending</i>	1	1	0	0	0	0	2
Legal	0	0	0	0	0	0	0
<i>Teller</i>	1	0	0	0	1	0	2
<i>Customer Service</i>	1	1	0	0	0	0	2
Satpam	0	0	0	0	0	1	1
<i>Office Boy</i>	0	0	0	0	0	0	0
<i>Driver</i>	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	2	0	0	1	2	11

Sumber: Personalia Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon, 2021

Berdasarkan hasil rekapitulasi pemberian sanksi pada Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat terdapat beberapa bagian yang tidak mendapatkan sanksi pada tahun 2020, diantaranya legal, *office boy* dan *driver*. Namun, jika dilihat bagian yang paling banyak mendapat surat peringatan adalah *marketing funding* dengan total 4 sanksi yang satu diantaranya berujung pada pemecatan dimana menurut bagian personalia Bank BPD Bali kantor cabang Renon, Denpasar menyatakan bahwa pegawai tersebut dipecat karena dianggap melakukan penyelewangan kewenangan dan 3 lainnya hanya peringatan verbal karena datang terlambat terlalu sering ke kantor. Hal ini diduga terjadinya penurunan motivasi kerja pada pegawai di bagian *marketing funding*.

Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diinginkan oleh setiap perusahaan, tak terkecuali Bank BPD Bali kantor cabang Renon upaya untuk meningkatkan prestasi kerja harus diimbangi oleh adanya komitmen organisasi. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti kepada beberapa orang pegawai dari beberapa bagian, dapat diketahuibahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai Bank BPD Bali kantor cabang Renon hal ini disebabkan oleh kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan ciri-ciri pegawai yang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Kurangnya Komitmen Pegawai Terhadap Organisasi

No	Permasalahan
1	Kurang memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pegawai sehingga setelah pekerjaan selesai lebih banyak para pegawai berdiam diri dan santai sambil menunggu waktu istirahat atau jam pulang kerja
2	Pegawai yang satu dengan yang lainnya kurang perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi khususnya dalam bidang pekerjaan jika salah satu pegawai sudah selesai melakukan pekerjaannya maka pegawai tersebut lebih memilih berdiam diri dibandingkan membantu pekerjaan pegawai lain yang belum selesai
3	Pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan perusahaan dalam menyelesaikan target kerja, dimana pegawai akan menghentikan atau meninggalkan pekerjaannya jika ada kepentingan keluarga yang mendesak

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2021

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa komitmen organisasi pegawai yang rendah berakibat pada rendahnya prestasi kerja pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon. Selain data tersebut, diperkuat dengan menurunnya penerima *reward* yang

perusahaan berikan kepada pegawai yang berprestasi di perusahaan pada tahun 2020. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala cabang Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon, Ibu Ida Ayu Tri Rasmi Winari diketahui bahwa perusahaan selalu memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi guna meningkatkan motivasi untuk pegawai yang selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan ini juga sebagai bagian dari komitmen yang perusahaan. Hanya saja pada tahun 2020 tidak ada pegawai yang berhasil mendapatkan *reward*, hal ini mengindikasikan menurunnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Tetapi pada tahun 2019 beberapa pegawai yang mendapatkan *reward* dari perusahaan terutama dari bagian *marketing funding* dan *marketing lending* yaitu berupa uang bonus.

Menurut Winardi (2008: 1) dalam Mangngi (2018), motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang artinya menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jae (2000) dalam Syukriadi (2019) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Hal ini juga didukung dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Syukriadi, dkk (2019), Mangngi, dkk (2018), Ismono (2018), Amalya (2017) Rahayu (2018) dan Theodora Yatipai dkk (2015), berdasarkan hasil penelitian mereka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari Tabel 1.2 dan pernyataan yang dilontarkan oleh kepala cabang Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon, Ibu Ida Ayu Tri Rasmi Winarikita juga ketahui bahwa kurangnya komitmen normatif pegawai kepada perusahaan. Agar diperoleh hasil kerja yang optimal, pegawai hendaknya memiliki komitmen organisasi. Porter dalam Kuntjoro (2010) dalam Usman (2019), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan mencirikan individu yang mempunyai daya saing tinggi untuk dapat memberikan kemampuan maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Syukriadi, dkk (2019), Usman (2019), Sukmana dan Adinegara (2018), Istiana dan Manurung (2018), dan Sukowati, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Karakteristik individu mempunyai kaitan erat dengan komitmen organisasi pada pegawai. Ciri khusus karakteristik individu atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam organisasinya (Ardian, dkk, 2015). Dalam proses prasurvey yang dilakukan peneliti kepada beberapa orang pegawai dari beberapa bagian, dapat diketahui bahwa ada beberapa ciri khusus yang ditunjukkan pegawai yang ditunjukkan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Karakteristik Pegawai Bank BPD Bali dengan kantor cabang Renon

No	Permasalahan
1	Kurang ramahnya pegawai pada saat melakukan pelayanan
2	Kurangnya antusias pegawai terhadap pekerjaan dilihat dari sikap yang selalu melihat kearah jam dinding pada mendekati jam makan siang
3	Pegawai perempuan lebih lambat dalam mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan pegawai laki-laki

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2021

Tabel 1.3 memberikan gambaran bahwa setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut dapat dilihat diantaranya perbedaan jenis kelamin, perbedaan sikap, perbedaan tingkat pendidikan, masa kerja dan perbedaan kemampuan. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Yuwono, dkk dalam Yunita, dkk (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari 1) pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap dan motivasi. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. Secara signifikan kendala utama seseorang dalam melaksanakan pekerjaan berhubungan erat dengan karakteristik seseorang baik dari segi kemampuan dan keterampilan, masa kerja, pendidikan dan kebutuhan mereka. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dianta (2020), Indrassaleh

(2017), Reja (2016) dan Yunita, dkk (2014) menyatakan bahwa karakteristik individu dari masing-masing pegawai dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan.

Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada dan juga adanya kesenjangan hasil penelitian pendahuluan yang sudah dilakukan maka penulis tertarik untuk menganalisis mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Ekstrinsik Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bank BPD Bali Kantor Cabang Renon”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon?
2. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai pada Bank BPD Bali kantor cabang Renon.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, pokok permasalahan, dan tujuan penelitian maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis penelitian ini merupakan tugas akhir guna menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana serta hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dan sekaligus sebagai sarana menguji teori dan praktek penelitian seiring perkembangan dunia yang mengharuskan setiap perusahaan yang memiliki pegawai yang kompeten dan handal.

2. Manfaat Praktis

Bagi lembaga perguruan tinggi hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan penting bagi penelitian selanjutnya yang serupa dimasa yang akan datang dan juga menambah referensi penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Universitas Mahasaraswati Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

Source Credibility Theory

Teori kredibilitas sumber yang dikemukakan oleh Hovland, Janis dan Kelley tahun 1953. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan lebih mudah dipersuasi jika sumber-sumber persuasinya cukup kredibel. Semakin kredibelnya sumber/ komunikator maka akan semakin mudah mempengaruhi cara pandang audiens/ komunikan. Seringkali seseorang akan lebih percaya dan cenderung menerima dengan baik pesan-pesan yang disampaikan oleh orang yang memiliki kredibilitas di bidangnya (Rakhmad, 2012). Dengan kata lain kredibilitas seseorang mempunyai peranan yang penting dalam mempersuasi audiens untuk menentukan pandangannya.

Menurut Aristoteles, kredibilitas dapat diperoleh apabila seorang komunikator memiliki *pathos*, *ethos*, dan *logos*. *Pathos* artinya kekuatan yang dipunya penyampai pesan (komunikator) dalam mengendalikan emosi penerima pesan (komunikan), *Ethos* artinya kekuatan yang dipunya komunikator dari karakter dirinya, sehingga apa yang disampaikannya dapat dipercaya, dan *Logos* artinya kekuatan yang dipunya komunikator lewat argumentasinya (Cangara, 2016). Kredibilitas yang dipunyaioleh komunikator berhubungan erat dengan kapabilitas/ keahlian yang dimiliki dalam proses penyelesaian konflik yang terjadi.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Dessler dalam Edi Sutrisno (2016:5) yang mengungkapkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian”.

Sedangkan menurut Schuler, et al dalam Edi Sutrisno (2016:6) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sehingga tercapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, pengembangan potensi yang dimiliki pegawai, pemberian balas jasa, pengarahaan perilaku pegawai, serta pengawasan disiplin pegawai, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh organisasi, untuk

dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Gibson dalam Wibowo (2017:214) memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Sementara Grendberg dan Baron dalam Wibowo (2017:214) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

2.1.3 Cara Meningkatkan Komitmen Organisasional Pegawai

Komitmen pegawai terhadap perusahaan dapat terus ditingkatkan. Menurut Sweeney dan Mc Farlin dalam Muhyi dkk (2016:152) mengemukakan beberapa

hal yang dapat meningkatkan komitmen para pegawai terhadap perusahaan, antara lain:

1. Berusaha meningkatkan input pegawai ke dalam organisasi. Pegawai yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif. Adapun cara yang dapat dilakukan seperti berbicara kepada mereka menggunakan kotak saran, membentuk tim atau membuat mereka menjadi “pemilik”.
2. Perkuat dan komunikasikan nilai –nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Hal ini tidak berarti bahwa perusahaan harus diubah menjadi kelompok tanggung jawab sosial. Namun akan berguna jika membentuk “pernyataan misi”, deskripsi singkat tentang perusahaan. Pernyataan seperti ini dapat menggembelng visi perusahaan bagi mereka yang telah ada di dalamnya dan dapat menarik yang secara alami memiliki komitmen afektif yang tinggi.

2.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para pegawai terhadap perusahaan. Menurut Newstorm dalam Wibowo (2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitusebagai berikut:

1. Komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan

mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan pegawai untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini pegawai yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :

- a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
- b. Pilihan alternative perusahaan lain.

3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut :

- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
- b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

2.1.5 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo dalam Muslih (2017) motivasi ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, kondisi kerja, status dan supervisi. Sedangkan Motivasi ekstrinsik menurut Luthans dalam Widyaputra dan Dewi (2018) adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene faktor.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat kita pahami bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

2.1.6 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Teori Herzberg pertama kali dikemukakan oleh Psikolog Amerika Serikat yang bernama Frederick Herzberg. Teori Herzberg dikenal sebagai teori dua faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivational Theory*, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor motivational dan faktor hygiene. Faktor-faktor usaha menghindari ketidakpuasan atau *hygiene* yang ekstrinsik terhadap

pekerjaan meliputi kebijakan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, status dan rasa aman (Hasibuan,2017). Menurut Kho (2020 kedua faktor tersebut dapat dijabarkan sebagaimana berikut ini :

1. Faktor Ekstrinsik

- a. Kebijakan administrasi perusahaan: perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap pegawai. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesaingnya.
- b. Pengawasan: pengawasan harus adil dan sesuai. Pegawai harus diberikan otonomi dan tentunya ruang lingkup yang sewajarnya.
- c. Hubungan interpersonal: hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- d. Kondisi kerja: peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih).
- e. Gaji: struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industri yang sama.
- f. Status dan rasa aman: penting bagi pegawai untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.

2.1.7 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah

perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian-pengertian individual characteristics (karakteristik individu).

Menurut Robbins (2012) dalam Ulfah dan Ngongo (2018) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Sedangkan menurut James (2012:87) dalam Astuti (2019) karakteristik individu adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Robbins dalam Astuti (2019), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau individual characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

2.1.8 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh Molan (2010) dalam Ulfah dan Ngongo (2018), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada pegawai yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada pegawai yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Pegawai yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia

untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

3. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

4. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

5. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas

kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

2.1.9 Indikator Karakteristik Individu

Sedangkan indikator karakteristik individu dapat diketahui sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robins dalam Ulfah dan Ngongo (2018) yaitu:

1. Kemampuan (*ability*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan : 2015).

2. Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk memberikan perhatian, mencari, dan mengarahkan diri kepada suatu obyek tertentu yang diekspresikan melalui kesukaan terhadap suatu hal daripada hal lainnya dan dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi suatu aktivitas (Slameto:2010).
3. Nilai (*value*) menurut Mintz (2018) *Values are basic and fundamental beliefs that guide or motivate attitudes or actions* yang artinya bahwa nilai adalah keyakinan dasar dan fundamental yang memandu atau memotivasi sikap atau tindakan
4. Sikap (*attitude*) adalah merupakan suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya terhadap suatu objek (Damiati, 2017:36).

2.1.10 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015:43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015:523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Selanjutnya Hasibuan (2015:87) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan pegawai dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat diambil kesimpulan menurut Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental pegawai yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu Siagian (2015:225) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu
3. Yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif
4. Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai dengan maksud:
 - a. Dalam hal ini penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan. Untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
 - b. Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan.
 - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperolehnya.
 - d. Hasil penelitian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai.
 - e. Hasil penelitian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut diperhatikan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Sedangkan Robin (2015:267) mengatakan bahwa kriteria yang dipilih oleh manajemen untuk dinilai akan berpengaruh besar pada apa yang dikerjakan pegawai. Tiga kriteria tersebut adalah :

1. Hasil tugas individu

Jika tujuan akhir yang diperhitungkan dan bukannya cara maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang pegawai.

2. Perilaku

Dalam banyak kasus sukar untuk mengenali hasil spesifik yang akan dapat dikaitkan secara langsung dengan tindakan seorang pegawai yang tugasnya merupakan bagian intrinsik dari suatu upaya kelompok. Dalam kasus ini kinerja kelompok itu mungkin mudah untuk dievaluasi, tapi sumbangan dari setiap pegawai yang berada dalam kelompok sulit atau mustahil untuk diketahui dengan jelas

3. Ciri

Merupakan kriteria terlemah, namun masih digunakan meluas oleh organisasi adalah ciri-ciri individu seperti sikap yang baik, dapat diandalkan atau kooperatif.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku dan potensi pengembangan yang dilakukan pegawai berdasarkan proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai serta membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai oleh pegawai yang dilaksanakan oleh manajer terhadap bawahannya dan menentukan kebijakan selanjutnya.

2.1.12 Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Siagian (2015:227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

2.1.13 Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hisabuan (2015: 89) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan serta pegawai. Manfaat prestasi kerja adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan si masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.1.14 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015: 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai pembanding dan bahan acuan serta untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah komitmen organisasi, motivasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai sebagai berikut ini :

- a. Syukriadi, dkk (2019) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Diklat Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dilaksanakan pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Semua sampel berjumlah 34 responden pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak –pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui Motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan sama – sama menggunakan analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan

- b. Usman (2019) dalam jurnalnya yang mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai dan prestasi kerja juga untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau “*a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables*”. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama-sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi, teknik analisis data dan jumlah sample yang digunakan
- c. Sukmana dan Adinegara (2018) dalam jurnalnya mengenai Analisis Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Grand Inna Kuta Bali memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja pegawai

Grand Inna Kuta Beach. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui uji hipotesis. Metode penelitian ini adalah *survey* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 150 responden dilakukan secara proporsional. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dimana komitmen afektif dan komitmen kontinyu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan komitmen normatif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Direkomendasikan bahwa manager hotel untuk selalu mendorong komitmen pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi dan kinerja organisasi. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja selain itu teknik analisis data yang digunakan sama – sama menggunakan analisis regresi berganda hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan

- d. Istiana dan Manurung (2018) dalam jurnalnya yang mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Displin Kerja Dan Kualitas Hidup Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Universitas Mercu Buana Jakarta bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Mercu Buana

Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik regresi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Mercu Buana Jakarta yang berjumlah 812 orang, teknik sampel yang dipakai adalah purposive sampling. Berdasarkan purposive sampling, didapatkan sampel berjumlah 188 orang, dengan kriteria: 1) Tenaga Kependidikan UMB, 2) Tenaga Kependidikan UMB Jakarta bertatus pegawai tetap. Data dianalisa dengan program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai dan ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Implikasi manajerial penelitian ini menekankan pentingnya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kualitas kehidupan kerja agar prestasi kerja pegawai secara signifikan meningkat karena memberikan sumbangan sebesar 52,1% terhadap prestasi kerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan.

- e. Sukowati, dkk (2018) dalam jurnalnya mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Yang Berdampak Kepada Prestasi Kerja dimana penelitian ini didasarkan pada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan pencapaian guru di SMA Negeri 1 Kelapa. Setelah melakukan survey lapangan, akhirnya penulis

menentukan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja serta prestasi kerja di SMA Negeri 1 Kelapa yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan kinerja yang berdampak pada prestasi kerja guru di SMA Negeri 1 Kelapa. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif pada data primer pada survei lapangan hasil. Hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan berdampak kepada Prestasi Kerja di SMA Negeri 1 Kelapa. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

- f. Mangngi, dkk (2018) dalam jurnalnya mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi dimana pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak maka Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Didukung dengan hasil analisis

determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,991 atau 99,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi kerja) sebesar 99,1% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Motivasi kerja) mampu menjelaskan 99,1% variabel dependent (Prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

- g. Ismono (2018) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt Yamaha Indonesia menggunakan metode penelitian berupa metode observasi dan kuesioner. Arah hubungan antar motivasi dan prestasi kerja berarti searah dan hubungan antara motivasi untuk prestasi kerja berkorelasi sangat kuat. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan
- h. Rahayu (2018) meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat

dimana berdasarkan pada hasil pengolahan data maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,486, hal ini menunjukkan bahwa 48.60% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin, sedangkan sisanya sebesar 51.40% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perhatian pimpinan, gaji pegawai, fasilitas kerja pegawai, dan lain sebagainya. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama-sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan

- i. Amalya (2017) meneliti mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri yang mana jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri sebanyak 85 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada yaitu 85 orang dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yaitu uji-t dan uji F. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. Pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai motivasi kerja dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan.

- j. Dianta (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Ultg Palembang memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan Disiplin kerja sebagai variable intervening di PT. PLN (Persero) ULTG Palembang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel responden 65 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja di PT. PLN (Persero) ULTG Palembang. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

positif terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Adapun dilihat dari pengaruh secara parsial atau individu, variabel Karakteristik individu memberikan pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai karakteristik individu dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sampel yang digunakan.

- k. Indrassaleh (2017) dalam jurnalnya Pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi stress kerja di BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja, pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja melalui stress kerja, pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui stress kerja. Penelitian ini pada BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Dengan jumlah sampel sebanyak 69 pegawai BPR Sumber Dhana Makmur Kota Batu. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis). Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, karakteristik individu berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja melalui stress kerja, beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap prestasi kerja, beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap prestasi kerja melalui stress kerja. Persamaan dalam penelitian ini terletak

pada salah satu judul mengenai karakteristik individu dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan

1. Reja (2016) mengambil penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir dengan studi kasus pada Pegawai PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta dengan tujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta. Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai bagian administrasi PT. Astra International Tbk-Honda yang beralamatkan di jalan raya Magelang, Km 7,2 Sendangadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 96 responden yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan uji kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir secara parsial. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada salah satu judul mengenai karakteristik individu dan prestasi kerja selain itu hasil penelitian

yang dilakukan juga sama sama menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja hanya saja pada penelitian ini memiliki perbedaan pada waktu penelitian, lokasi dan jumlah sample yang digunakan

Dari penelitian-penelitian diatas dapat kita ketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu dimana secara garis besar persamaan yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan adalah menggunakan variabel penelitian yang sama yakni komitmen organisasi, motivasi dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai hanya saja pada penelitian ini hanya menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda dalam proses pengolahan datanya guna mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan adalah lokasi penelitian yang digunakan dan juga indikator pada masing – masing variabel yang digunakan. Dimana pada penelitian ini menggunakan 13 indikator secara keseluruhan dimana terdapat 3 indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative sedangkan untuk motivasi terdapat 6 indikator motivasi ekstrinsik yang digunakan yaitu kebijakan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji dan status dan rasa aman. Pada karakteristik individu terdapat 4 indikator yaitu kemampuan, minat, nilai dan sikap.