

## PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN DARI KOMITMEN NORMATIF DAN MOTIVASI KERJA (STUDI PADA BAGIAN KANTOR PT. KERTA RAJASA RAYA)

Ahmad Rifky Firdias

Universitas Negeri Surabaya

[rifyfirdias@gmail.com](mailto:rifyfirdias@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine and explain the effect of normative commitment and work motivation on employee performance (study in the office of PT. Kerta Rajasa Raya). This research is a type of causality research using a quantitative approach. The saturated samples used for sampling techniques with 46 respondents in the office of PT. Kerta Rajasa Raya. The Structural Equation Model (SEM) with the help of smart PLS 3.0 software used in this study for statistical analysis. The results of this study indicate that normative commitment does not significantly influence employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: employee performance; normative commitment; work motivation.*

### PENDAHULUAN

Persaingan semakin ketat di dunia usaha menuntut perusahaan melakukan optimalisasi kegiatan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dalam menggapai tujuan. Dalam hal tersebut tenaga kerja berperan aktif dalam menggapai tujuan perusahaan, melalui SDM yang baik tentunya akan membantu perusahaan untuk mempercepat tujuan yang ditargetkan organisasi. Sumber Daya Manusia yakni kemampuan ada pada setiap individu, tenaga kerja menjadi unsur vital dalam operasional dalam perusahaan itu sendiri. Peralatan yang canggih tidak diimbangi peran aktif tenaga kerja tidak akan memberikan perubahan yang berarti (Wahib, 2019).

Sumber daya manusia memiliki peran vital untuk efektifitas kegiatan operasional di sebuah perusahaan serta menunjang kemajuan dan perkembangan perusahaan. Tenaga kerja menjadi penggerak utama bagi perusahaan agar mampu bertahan dalam tingginya persaingan sekarang ini. Tanpa dukungan pekerja yang terampil, maka operasional perusahaan tidak dapat beroperasi dengan lancar dan tepat waktu. Pekerja di perusahaan dituntut agar senantiasa menampilkan kinerja yang prima. Seorang pekerja dengan kinerja yang prima maka dapat menunjang tercapainya tujuan dan target yang sudah direncanakan oleh organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mencukupi kebutuhan pekerja untuk mengoptimalkan hasil pekerjaannya karena dengan mengelola pekerja secara optimal maka organisasi juga akan mendapatkan hasil yang baik (Wardhana *et al.*, 2019).

Menurut Utami & Waluyo (2015), kinerja adalah kemampuan dari pekerja saat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pada keahliannya masing-masing di dalam perusahaan, dengan pemberian tugas sesuai keahliannya maka karyawan dapat menciptakan hasil kerja yang diinginkan organisasi. Menurut Ady & Wijono (2013), kinerja yakni hasil kerja yang bisa digapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, yang telah dicapai berdasarkan pada hak serta tanggung jawab, untuk mencapai tujuan yang ditentukan organisasi.

Hal lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi. Komitmen seorang karyawan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kinerja individu tersebut di dalam organisasi. Komitmen adalah di mana para karyawan ingin mempertahankan keanggotaan mereka di dalam sebuah organisasi dan karyawan bersedia melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk pencapaian serta tujuan yang diinginkan oleh organisasi sejak awal (Abrivianto *et al.*, 2014). Menurut Parinding (2017), komitmen organisasi yakni ukuran kerelaan dari pekerja untuk tetap berada di perusahaan di masa mendatang. Komitmen sendiri juga menggambarkan keyakinan para

pekerja tentang misi serta target organisasi, yang diartikan bahwa para pekerja bersedia untuk memberikan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk senantiasa berkontribusi bagi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Tree & Suryoko (2016), komitmen normatif yakni sebuah keharusan untuk bertahan di dalam suatu organisasi dari pemikiran karyawan itu sendiri.

Motivasi ialah suatu tindakan guna memberikan sebuah dorongan untuk pekerja sehingga mampu membangun lingkungan kerja yang nyaman seperti yang diinginkan dan membuat tenaga kerja bekerja secara optimal sehingga kinerja semua individu yang terlibat dengan organisasi berada pada tingkatan yang tinggi (Boe, 2014). Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014:212), motivasi adalah proses psikologis yang memberikan stimulasi serta membentuk sikap karyawan agar mempunyai keinginan dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan. Menurut Nurudin (2017), motivasi kerja yakni suatu penggerak yang bersumber dari internal individu untuk mengerahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya sebagai jalan untuk menggapai sebuah sasaran yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hal ini juga akan membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dengan begitu target yang direncanakan perusahaan dapat segera tercapai.

Sedangkan menurut Jatmiko *et al.* (2015), motivasi kerja adalah hal di mana para karyawan dalam mengambil sebuah tindakan atau pemberi stimulasi dengan harapan untuk meningkatkan para pekerja lain agar lebih giat dalam menggapai tujuan atau hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut bisa diidentifikasi bahwa motivasi kerja terhadap kinerja sangat penting bagi perusahaan. Motivasi kerja pada pekerja sangat penting karena melalui pemberian motivasi para pekerja dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugasnya jika dibandingkan dengan pekerja yang belum diberikan motivasi. Pekerja yang mempunyai motivasi kerja, akan memberikan seluruh kemampuannya sehingga hasil dari pekerjaannya sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Riset ini dilaksanakan pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor, motivasi kerja yang ada pada perusahaan disampaikan oleh salah satu karyawan bagian personalia, yang mengatakan bahwa sebelum bekerja karyawan selalu diberikan motivasi melalui *briefing*, daya pendorong yang diberikan perusahaan berupa *reward* karyawan terbaik, ada juga kenaikan gaji dan penambahan bonus berupa uang apabila karyawan telah mengerjakan tugasnya dengan baik, sehingga perusahaan dapat terus berkembang lagi kedepannya, tetapi ada beberapa karyawan yang menginginkan manajer memberikan motivasi secara langsung disaat karyawan sedang bekerja. Namun manajer tidak selalu ada di tempat untuk memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas. Motivasi ini dilakukan oleh manajer agar para karyawan dapat termotivasi sebelum melakukan pekerjaannya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga memberikan pelatihan serta sosialisasi pada karyawan apabila ada divisi yang membutuhkan pelatihan-pelatihan tentang hal-hal yang baru yang ada di perusahaan. Seperti adanya bahan-bahan produk dengan model atau warna yang berbeda atau pelatihan untuk Divisi Elektronik Data Proseccing (IT EDP) karena memegang server perusahaan serta untuk mengatasi apabila ada mesin yang rusak atau komputer yang rusak, serta Divisi Pembelian dan Keuangan seperti pengenalan bahan baru dan melakukan pencatatan bahan yang akan dibeli, hal ini dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan tidak menghambat produksi di perusahaan.

Dari hasil observasi pada PT. Kerta Rajasa Raya, Komitmen Normatif di perusahaan PT. Kerta Rajasa Raya, yang disampaikan oleh salah satu karyawan bagian personalia ada tiga hal yaitu: Pertama. Kerja keras, karyawan di perusahaan memiliki sifat pantang menyerah dan tidak mudah putus asa terhadap beban pekerjaan yang ditanggung, tekun dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan sesuai dengan kemampuannya. Kedua. Jujur, karyawan di perusahaan memiliki sifat jujur dan transparan seperti memberikan informasi atau data yang benar terkait apapun itu ke divisi lain yang membutuhkannya, serta menjaga amanah yang dipercayakan oleh atasan kepada para karyawan.

Ketiga. Disiplin kerja, karyawan di perusahaan memiliki sifat disiplin seperti selalu mengutamakan tepat waktu dalam masuk kerja, dan perusahaan memberikan peringatan serta beberapa sanksi apabila ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja agar dapat lebih disiplin lagi kedepannya.

Hasil dari wawancara kepada karyawan bagian personalia dan observasi yang dilakukan di PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor, menunjukkan masih terdapat beberapa pekerja yang belum mengimplementasikan secara optimal dalam hal ketepatan jam masuk kerja pada perusahaan PT. Kerta Rajasa Raya yang telah sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan tidak sejalan dengan yang direncanakan, hal ini bisa dilihat ketika pekerja belum mampu menggapai target, sehingga pihak PT. Kerta Rajasa Raya memberikan beberapa sanksi untuk membuat karyawan yang ada di perusahaan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel komitmen normatif dan motivasi kerja di perusahaan PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Teori Komitmen Normatif**

Menurut Akbar *et al.*, (2017), komitmen normatif berhubungan dengan pola pikir wajib untuk tetap mengabdikan kepada atasannya. Ini menunjukkan bahwa pekerja yang berkomitmen normatif tinggi berpikir jika mereka berkewajiban untuk tetap berada di dalam perusahaan, karena para karyawan sudah seharusnya untuk tetap ada di perusahaan tersebut. Menurut Kreitner & Kinicki (2014:165), komitmen normatif adalah mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Menurut Nurrofi (2013), komitmen normatif yakni keyakinan pekerja tentang tanggung jawab kepada perusahaan. Menurut Parinding (2017), komitmen normatif yakni kekuatan keinginan pekerja untuk senantiasa mengabdikan pada perusahaan karena merasa berkewajiban untuk selalu berada dalam perusahaan, hal ini dikarenakan oleh tekanan pihak lain. Indikator Komitmen Normatif menurut Pathan *et al.*, (2016), meliputi: aturan Perusahaan, bonus terhadap pegawai, dan kepercayaan terhadap masing-masing karyawan.

### **Teori Motivasi Kerja**

Menurut Suhudi *et al.*, (2017), menyatakan bahwa motivasi yaitu sebuah dorongan kehendak tersendiri yang dapat mengakibatkan seseorang ingin melaksanakan suatu usaha untuk dapat mencapai tujuan tertentu yang direncanakan. Sedangkan menurut Aminu & Soesatyo (2016), menyatakan tentang motivasi kerja adalah sebuah dorongan kepada seseorang agar dengan adanya pemberian motivasi maka usaha dan keinginannya tersebut dapat tercapai, karena pada dasarnya tidak mudah bagi individu untuk dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa adanya dorongan atau memotivasi baik melalui lingkungan internal atau eksternal. Menurut Pristiyanti (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai pendorong bagi karyawan yang dapat membuat para pekerja untuk terus dapat bekerja optimal dan sigap dalam menghadapi segala masalah yang ada di perusahaan. Sedangkan menurut Abrivianto *et al.*, (2014), menyatakan motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang dapat menggerakkan seorang pekerja untuk senantiasa memberikan tingkat upaya atau usaha-usaha yang tinggi dalam mencapai target organisasi dengan dorongan oleh kebutuhan individual. Indikator motivasi menurut Tanuwibowo & Setiawan (2015), ada delapan indikator, yaitu: Daya Pendorong, Membentuk Kerelaan, Kemauan, Keahlian, Tanggung Jawab, Kewajiban, Tujuan, Membentuk Keterampilan.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Nurudin (2017), menyatakan kinerja karyawan ialah hasil kerja atau ukuran pencapaian tingkat keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut Ady & Wijono (2013), menyatakan kinerja ialah sebuah hasil kerja yang telah digapai oleh individu di organisasi, di mana hasil tersebut telah digapai sesuai dengan hak serta tanggung jawab. Menurut Boe (2014), mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan individu maupun kelompok dalam perusahaan pada kurun waktu tertentu untuk melihat seberapa baik individu maupun kelompok telah mencukupi persyaratan yang ada di perusahaan.

Sedangkan menurut Armiaty & Ariffin (2016), mendefinisikan kinerja karyawan yakni sebuah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pekerja sebagai sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh para pekerja yang menyelesaikan tugasnya berdasarkan peran dan kemampuannya. Indikator kinerja karyawan menurut Nurudin (2017), yaitu: kuantitas, kehadiran, kualitas, kemampuan bekerja sama, dan ketepatan waktu.

### **Hubungan antar Variabel**

Menurut Wulandari & Tjahjono (2011), komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja auditor. Sedangkan menurut Metin & Asli (2018), yang menyatakan bahwa komitmen normatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan industri Turki.

H1: Komitmen Normatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya.

Menurut Boe (2014), motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. Sedangkan menurut Suhudi *et al.*, (2017), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam riset ini. Wawancara, observasi serta kuisioner ialah teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Pengumpulan data yang telah ditetapkan digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor yang beralamat di JL. Raya Tropodo No.1 Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan populasi yakni seluruh karyawan bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya dengan jumlah 46 responden, semuanya terbagi dalam tujuh divisi masing-masing, yaitu: Personalia, Keuangan, Marketing, Expor & Impor, Pembelian, Adm. Produksi dan IT EDP. Pengambilan teknik sampel yang digunakan ialah sampel jenuh. Skala likert 1-5 dijadikan skala pengukuran dalam riset ini. Adapun pengujian hipotesis riset ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis yaitu *Smart PLS 3.0*.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden pada riset ini berdasarkan jenis kelamin sebanyak 46 karyawan diantaranya 14 responden atau 30% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 32 responden atau 69% responden dengan jenis kelamin perempuan. Adapun berdasarkan usia responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 18 responden atau 39,1% karyawan dengan usia 20-30 tahun selanjutnya responden dengan usia 30-40 tahun sejumlah 10 orang atau 21,7%. Kemudian responden dengan usia 41-51 tahun sejumlah 11 orang atau 23,9%. Responden dengan usia diatas 51 tahun sejumlah 7 orang atau 15,2%.

Pendidikan terakhir yang digunakan dalam penelitian ialah SMA/SMK/MA, D1/D2/D3 dan S1. Responden sebanyak 10 responden atau 21,7% memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/MA, 13,0 % atau 6 responden memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3 serta responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 responden atau 65,2%. Adapun status pernikahan responden yang sudah menikah sebanyak 14 responden (30,4%) sedangkan responden yang belum menikah sebanyak 32 responden (69,6%).

Hasil kategori variabel komitmen normatif pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor secara keseluruhan 46 responden atau 100% termasuk kategori tinggi. Dengan kata lain, komitmen normatif

yang dirasakan oleh tenaga kerja PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor berada pada kategori tinggi. Adapun kategori variabel motivasi kerja pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor secara keseluruhan 46 karyawan berkategori tinggi, artinya keinginan karyawan untuk diberikan motivasi oleh perusahaan berada pada kategori tinggi. Sedangkan kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor secara keseluruhan 46 responden berkategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pekerja PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor memiliki produktivitas kerja atau kinerja yang baik.

### **Composite Reliability**

*Composite reliability* berguna untuk mengetahui hasil konsistensi pengukuran. Kelompok variabel yang dapat dikategorikan baik jika mempunyai nilai *composite reliability*  $\geq 0,70$ . Tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* melebihi 0,70 yang artinya penelitian ini memiliki *composite reliability* dapat dikategorikan baik

**Tabel 1.**  
**COMPOSITE RELIABILITY**

Variabel	Composite Reliability
Komitmen Normatif	0,882
Motivasi Kerja	0,935
Kinerja Karyawan	0,898

Sumber: Output SmartPLS 3.0

### **Analisis R-Square**

*R-square* berguna untuk memperkirakan dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel variabel bebas secara bersama-sama kepada variabel terikat. Tabel 2 menunjukkan bahwa model pengaruh Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh R-Square sejumlah 0,397. Hal ini mampu menjelaskan bahwa variabel konstruk kinerja karyawan 39,7%, sedangkan 60,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam riset ini.

**Tabel 2.**  
**NILAI R-SQUARE MODEL**

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,397

Sumber: Output SmartPLS 3.0

### **Uji Kausalitas**

Hasil *output SmartPLS 3.0* di tabel 3 menunjukkan *inner model* dari ketiga variabel yaitu komitmen normatif, motivasi kerja dan juga kinerja karyawan. Tabel 3 menunjukkan nilai T-statistics komitmen normatif terhadap kinerja karyawan sejumlah  $0,316 \leq 1,96$ . Hal ini memiliki arti jika variabel komitmen normatif belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien estimate yaitu sejumlah 0,052. Sedangkan nilai T-statistics pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $3,263 \leq 1,96$ . Hal ini memiliki arti jika variabel motivasi kerja mampu memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien estimate yaitu sebesar 0,593. Koefisien tersebut memiliki tanda positif yang artinya apabila semakin baik motivasi kerja karyawan maka otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**HASIL PATH COEFFICIENTS**

Hubungan Variabel	Original Sample	T-Statistics		Keterangan
KN $\rightarrow$ KK	0,052	0,316	$\leq 1,96$	Hipotesis Ditolak
MK $\rightarrow$ KK	0,593	3,263	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima

Sumber: Output SmartPLS 3.0

### **Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan**

Riset tentang pengaruh hubungan variabel komitmen normatif terhadap variabel kinerja karyawan adalah tidak berpengaruh signifikan. Dari penjelasan tersebut hipotesis pertama yakni variabel Komitmen Normatif belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya ditolak. Riset ini diperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Metin & Asli (2018), yang menyatakan bahwa komitmen normatif belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Mendukung riset Nurrofi (2013) bahwa perasaan keharusan selalu bekerja dalam perusahaan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Wawancara dengan karyawan PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor mengungkapkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya beberapa karyawan merasa pemberian bonus yang tidak merata dan aturan perusahaan belum diterapkan dengan baik, meskipun begitu karyawan tetap melakukan pekerjaannya. Penurunan kinerja karyawan dapat diukur dari kemampuan hasil kerja dan disiplin yang ada pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Riset tentang pengaruh hubungan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah berpengaruh positif signifikan. Dari penjelasan tersebut hipotesis pertama yakni variabel Motivasi Kerja mampu memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Boe (2014), Armiaty & Ariffin (2016), Aminu & Soesatyo (2016) dan Nurudin (2017), yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh motivasi kerja.

Mendukung riset Kusuma & Edy (2018), bahwa motivasi kerja mampu menimbulkan dorongan pada individu dalam bekerja dan semakin kuat dorongan maka kinerja karyawan otomatis ikut meningkat karena adanya motivasi. Dengan demikian perusahaan harus mempertahankan pemberian motivasi kepada para pekerja dengan tujuan kinerja karyawan selalu meningkat, di dalam perusahaan para karyawan juga sangat rajin dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini terjadi karena para karyawan bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya juga berkewajiban untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan di mana tugas tersebut sudah ditentukan, hal ini dilakukan dengan tujuan operasional di perusahaan berjalan secara lancar. Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor mengungkapkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya beberapa karyawan merasa pemberian motivasi secara personal belum diberikan dan belum diterapkan dengan baik, meskipun begitu karyawan tetap melakukan pekerjaannya. Penurunan kinerja karyawan dapat diukur dari kurangnya pemberian motivasi secara personal yang ada pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor.

## **KESIMPULAN**

Kinerja karyawan belum mampu diberikan pengaruh yang signifikan oleh komitmen normatif pada bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya. Sedangkan kinerja karyawan mampu diberikan pengaruh signifikan yang positif oleh motivasi kerja pada PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor. Perusahaan perlu meningkatkan penerapan komitmen normatif mengenai aturan perusahaan serta sanksi yang diberikan lebih diperketat lagi agar para karyawan dapat mentaati aturan dengan baik dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, begitu pula dengan bonus serta reward yang diberikan kepada para karyawan yang telah bekerja keras harus tetap dipertahankan agar para karyawan dapat terus bekerja keras dalam bekerja dan sikap saling percaya terhadap sesama karyawan atau sifat jujur harus terus dipertahankan oleh para karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan divisi lainnya dalam memberikan data serta menjaga amanah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Selain itu organisasi juga perlu menambahkan motivasi secara personal terhadap para pekerja bagian kantor, ini perlu dilaksanakan karena banyaknya tenaga kerja yang menginginkan berkonsultasi secara personal kepada atasan, dengan diberikannya motivasi secara personal tersebut dapat membantu karyawan untuk berkonsultasi mengenai masalah-masalah pribadi yang dihadapi karyawan tanpa diketahui oleh karyawan lainnya.

Ahmad Rifky Firdias: Pengukuran Kinerja Karyawan dari Komitmen Normatif dan Motivasi Kerja (Studi pada Bagian Kantor PT. Kerta Rajasa Raya)

Sampel pada penelitian ini hanya pada karyawan bagian kantor PT. Kerta Rajasa Raya saja sehingga tidak dapat menggambarkan penerapan komitmen normatif, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan di bidang jumbo bag. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti pada bagian-bagian lain PT. Kerta Rajasa Raya. dikarenakan masalah yang terjadi pada setiap bagian berbeda-beda. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel budaya organisasi atau lingkungan kerja di PT. Kerta Rajasa Raya bagian kantor dan di bagian produksi jumbo bag.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, O., Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 7 No. 2 Januari 2014 |, 7(2), 1–9.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2).
- Aminu, muhammad hasyim, & Soesatyo, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 4, 1–10.
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 3(10), 559–580.
- Jatmiko, E. D., Bambang, S., & Eko, G. N. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta.
- Kusuma, G., & Edy, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pemalang). *Diponegoro Jurnal Of Management*, 7(2), 1–11.
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance : a Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46–50.
- Nurrofi, A. (2013). Analisis Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi (Affective, Continuance, Normative) Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 4, 28–34.
- Nurudin, A. F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 5, 1–7.

- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pathan, R. D., NATSIR, S., & ADDA, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2(2), 175–186.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 1–11.
- Suhudi, N. E., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur ). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 000(November 2016), 124–135. <https://doi.org/10.1123/ijsb.8.1.1>
- Tanuwiwowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60–69.
- Tree, E., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5, 1–14.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Lohjinawe. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Wahib, M. A. (2019). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT. Varia Usaha Beton Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7(2015), 354–364.
- Wardhana, E., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2019). Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di TVRI Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 541–550.