# PENGARUH GAJI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA DEPARTEMEN *FINANCE* PT TELKOM INDONESIA DI MADURA

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Program Studi Akuntansi


Oleh:
**BELLA PUSPA RAMADANTI**
**NIM: 2018310105**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS HAYAM WURUK PERBANAS**
**SURABAYA**

**2022**

**PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**

| | |
|---|---|
| Nama | : Bella Puspa Ramadanti |
| Tempat, Tanggal Lahir | : Pamekasan, 22 Maret 1999 |
| N.I.M | : 2018310105 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| Program Studi | : Akuntansi |
| Program Pendidikan | : Sarjana |
| Konsentrasi | : Akuntansi Keuangan |
| Judul | : Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura |

**Disetujui dan diterima baik oleh:**

Dosen Pembimbing,

Tanggal: ……

**(Dr. Diyah Pujiati, S.E., M.Si)**
NIDN: 0724127402

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal: ……

**Dr. Nurul Hasanah Uswati Dewi, S.E., M.Si., CTA**
NIDN: 0716067802

# PENGARUH GAJI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA DEPARTEMEN *FINANCE* PT TELKOM INDONESIA DI MADURA

Bella Puspa Ramadanti
Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya
*Email*: 2018310105@students.perbanas.ac.id

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of salary, work motivation, work environment, and organizational commitment on individual performance at the Finance Department of PT Telkom Indonesia in Madura. The sample used in this study amounted to 41 respondents. The sampling method used is purposive sampling. Data analysis using SPSS 24 and Warp PLS 7.0. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on individual performance at the Finance Department of PT Telkom Indonesia in Madura, while salary, work environment, and organizational commitment have no significant effect on individual performance at the Finance Department of PT Telkom Indonesia in Madura.*

*KEYWORDS: Individual Performance, Salary, Work Motivation, Work Environment, Organizational Commitment.*

## PENDAHULUAN

Kinerja individu sangat diperlukan bagi perusahaan untuk menunjang perkembangan suatu perusahaan tersebut. Kinerja individu merupakan penentu kualitas perusahaan. Menurut Sinambela (2016, p. 482), kinerja individu yang baik bisa memengaruhi kinerja pimpinan dan perusahaan. Salah satunya adalah PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan, Madura. Pelayanan di PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan ini kurang baik. Misalnya, apabila ada pelanggan yang mengalami keluhan mengenai Wi-Fi yang bermasalah dan pemasangan Wi-Fi akan ditangani setelah pelanggan melapor ke pihak PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan. Namun, apabila keluhan tersebut terjadi pada hari Minggu dan tanggal merah lainnya, maka pihak PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tidak langsung mengatasi hal tersebut, melainkan pelanggan menunggu sampai karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut bekerja di jam kerja. Hal ini akan membuat kinerja individu dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut kurang baik karena pelanggan masih menunggu penanganan dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut. Selain permasalahan tersebut terdapat permasalahan yang lainnya, yaitu pemasangan Wi-Fi ilegal. Bagian teknis lapangan pada PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut melakukan kecurangan terhadap prosedur pemasangan Wi-Fi. PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan menetapkan bahwa jarak pemasangan Wi-Fi dari tugu kabel Indihome dengan rumah pelanggan adalah 250 meter. Namun, bagian teknis lapangan melakukan pelanggaran dengan memasang

Wi-Fi dengan jarak lebih dari 250 meter. Sampai sekarang belum ada tindak lanjut mengenai pemasangan Wi-Fi ilegal tersebut karena memang pemasangan tersebut belum diketahui oleh atasan dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut. Kurangnya pemantauan dari atasan juga bisa memicu pelanggaran dan kecurangan dalam pelayanan dan pemasangan Wi-Fi ilegal tersebut.

Kinerja individu adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Menurut Sinambela (2016, p. 481), kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Gaji merupakan sejumlah uang pokok yang diberikan oleh perusahaan. Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan akan diberikan imbalan atas jasa terhadap karyawan. Setiap karyawan akan menerima gaji yang berbeda-beda tergantung dari jabatan masing-masing. Gaji akan memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab seseorang dalam perusahaan tersebut, maka gaji yang diperoleh semakin besar.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri sendiri untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atau niat. Menurut Dalimunthe (2018), motivasi terbentuk dari sikap atau perilaku dari seorang karyawan tersebut dalam menghadapi kondisi kerja di perusahaan tersebut. Motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut karena akan berdampak baik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja juga bisa menjadi penentu kinerja individu. Menurut Hanafi & Yohana (2017), lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang berada dalam tubuh dan pikiran karyawan. Motif berprestasi tinggi dimiliki oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang maksimal dan hal tersebut bisa dibentuk dari adanya lingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut untuk berprestasi (Adha dkk, 2019). Seorang karyawan bisa bekerja dengan nyaman di perusahaan tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman.

Komitmen organisasional adalah kondisi dimana seorang karyawan memihak pada perusahaan tempai ia bekerja. Menurut Hackett dan Guinon dalam Utaminingsih (2014, p. 170-171), karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengakibatkan karyawan tersebut lebih puas dengan hasil pekerjaannya sendiri dan tingkat absensinya menurun. Menurut Wahyudi & Sudibya (2016), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja semaksimal mungkin untuk organisasi tersebut.

Alasan dilakukan penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara peneliti-peneliti terdahulu dan tingkat motivasi kerja serta tingkat komitmen organisasional yang masing dianggap kurang oleh sebagian besar masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini harus dilakukan agar karyawan bisa memahaminya dan bisa meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul yang diambil oleh penulis untuk melakukan penelitian adalah "Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura".

## RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

### Teori *Reinforcement*

Menurut Olusadum & Anulika (2018), teori *reinforcement* adalah suatu teori yang mempelajari bahwa setiap perilaku yang dilakukan pasti ada akibatnya atau pengaruhnya. Teori *reinforcement* ini dikemukakan oleh B.F.

Skinner dan rekan-rekannya. Fokus pada teori ini adalah apa yang terjadi kepada seorang individu ketika mereka bertindak. Menurut Sutton & Barto (2018, p. 6), di samping individu dan lingkungan, seseorang dapat mengidentifikasi empat elemen utama dalam teori *reinforcement*, antara lain kebijakan, *reward signal*, nilai fungsi, dan model lingkungan (opsional).

**Kinerja Individu**

Menurut Helmawati, dkk (2017), kinerja individu adalah tingkat kemampuan atau hasil kerja dari seorang karyawan ketika ia bekerja di suatu perusahaan dalam waktu tertentu. Kinerja seorang karyawan bisa dikatakan baik apabila karyawan tersebut memiliki keahlian tertentu, siap untuk bekerja, adanya gaji yang layak dan harapan di masa yang akan datang. Kinerja akan selalu menjadi permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan akan berhasil apabila mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

**Gaji**

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas tugas-tugas yang diberikan dan jumlahnya tetap setiap bulannya. Menurut Moeheriono (2012, p. 87), ada kemungkinan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kemungkinan presensi absensi karyawan tidak bekerja selama satu bulan penuh sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaannya. Gaji dikatakan sebagai aspek penerima kerja karena tinggi rendahnya gaji yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja individu. Semakin tinggi jumlah gaji yang diterima seseorang, maka ada kecenderungan lebih meningkatkan kinerja dan selalu berprestasi dalam perusahaan tersebut. Gaji juga bisa dikatakan sebagai aspek pemberi kerja. Apabila dalam suatu perusahaan tersebut memberikan gaji yang terlalu tinggi dengan jumlah yang tidak wajar kepada setiap karyawan, maka semakin tinggi juga biaya yang harus dikeluarkan perusahaan tersebut untuk menggaji karyawannya. Namun, apabila gaji yang diberikan terlalu rendah, maka dikhawatirkan perusahaan tersebut sulit untuk mencari karyawan. Macam-macam gaji ada 4 macam, antara lain gaji pokok, tunjangan, insentif, dan bonus tahunan.

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri sendiri untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atau niat. Menurut David Mc. Clelland dalam Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa terdorong melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi yang ingin dicapai.

**Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja merupakan kondisi dimana di tempat kerja terdapat peralatan dan perlengkapan yang digunakan saat bekerja serta pengatur kerjanya baik sesuai dengan kebijakan perusahaan. Apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan yang baik, maka karyawan tersebut bisa mengalami peningkatan kinerja individu. Akan tetapi, apabila karyawan tersebut bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik, maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja individu. Lingkungan kerja terbagi dalam dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di tempat kerja yang berbentuk fisik, misalnya peralatan kantor dan perlengkapan kantor. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi tempat kerja yang berhubungan dengan urusan pekerjaan, misalnya hubungan pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antar karyawan.

**Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah kondisi dimana karyawan memihak kepada perusahaan tempat ia bekerja serta ingin mewujudkan keinginan perusahaan tersebut. Menurut Ping, dkk (2012), karyawan yang memiliki komitmen akan cenderung memiliki tanggung jawab kepada perusahaan. Apabila karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasional yang rendah, maka akan cenderung kurang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Komitmen organisasional juga semakin sulit diterapkan karena pada beberapa perusahaan menerapkan sistem kontrak dimana karyawan hanya bekerja di perusahaan tersebut sampai dengan batas waktu yang ditentukan. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional seperti jabatan yang dimiliki seorang karyawan dan gaya kepemimpinan.

**Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Individu**

Gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka ketika bekerja di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jabatan seseorang, maka gaji yang diterima juga semakin besar. Gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya masing-masing. Oleh karena itu, apabila dalam suatu perusahaan terdapat jabatan yang tinggi, maka mereka akan memiliki gaji, tanggung jawab, dan kinerja individu yang tinggi pula. Seseorang cenderung bekerja lebih keras apabila dalam suatu perusahaan memperoleh gaji yang besar. Mereka dituntut untuk menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin agar gaji mereka tidak dipotong.

$H_1$ : Gaji ($X_1$) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu**

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan meningkatkan kinerja individu. Sebaliknya, apabila karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang rendah, maka akan mengakibatkan kinerja individu tersebut rendah. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kebiasaan kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Hubungan antar rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan juga bisa menjadi pendorong bagi karyawan tersebut untuk meningkatkan motivasi kerja.

$H_2$ : Motivasi Kerja ($X_2$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu**

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja atau perusahaan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja individu. Apabila lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan kinerja individunya. Sebaliknya, apabila di lingkungan kerja kurang baik, seperti tidak ada koordinasi antara pimpinan terhadap karyawan atau hubungan antar karyawan renggang, maka kinerja individu tersebut menurun.

$H_3$ : Lingkungan Kerja ($X_3$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu**

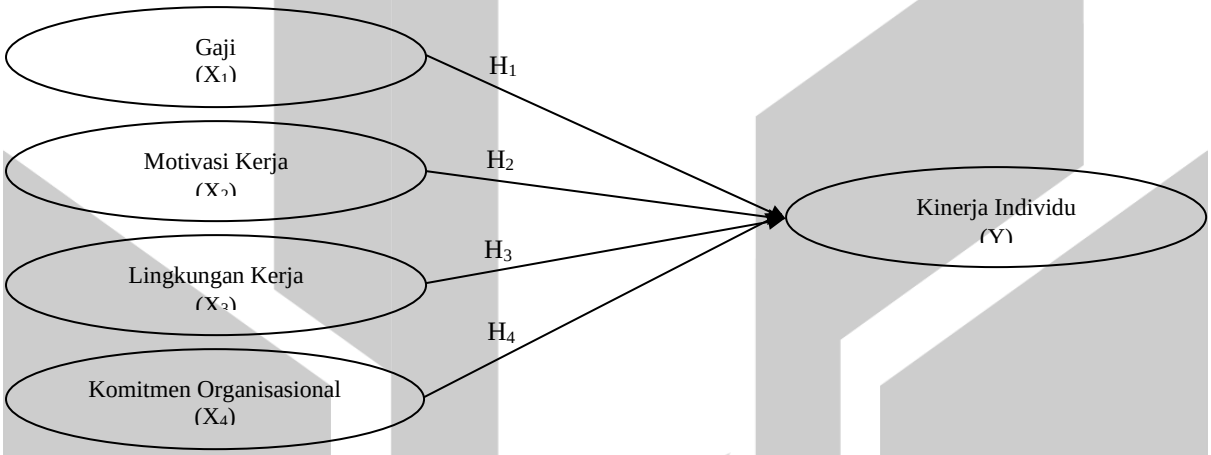
Komitmen organisasional adalah sikap karyawan yang memihak kepada perusahaan. Apabila seorang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya dan akibatnya bisa membuat kinerja individu

meningkat. Sebaliknya, apabila seorang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, maka ia tidak memiliki rasa tanggung jawab kepada perusahaan dan akibatnya kinerja individu tersebut menurun.

$H_4$ : Komitmen Organisasional ($X_4$) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu (Y) pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan landasan teori, maka kerangka penelitian ini sebagai berikut:




**Gambar 1**
**KERANGKA PEMIKIRAN**

## METODE PENELITIAN

**Sampel Penelitian**

Sampel adalah perkumpulan orang yang memiliki karakteristik tertentu. Sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah 41 karyawan Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan *google form* kepada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura dan mengisi kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan lama karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel tetapi menggunakan kriteria tententu dalam menentukan sampel. Lama waktu karyawan bekerja pada perusahaan tersebut minimal 1 tahun.

**Pengukuran Variabel**

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 sampai 5.

**Tabel 1**
**SKALA LIKERT**

| Keterangan | Skor |
|---|---|
| Sangat Tidak Setuju | 1 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Ragu-ragu | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Diolah

**Definisi Operasional**

**a. Kinerja Individu**

Kinerja individu adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada di suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Menurut Suryawan & Suaryana (2018), kinerja individu diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)
2. Kualitas Kerja (*Quality*)
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
4. Pengaruh Supervisor (*Need for Supervisor*)
5. Pengaruh Rekan Kerja (*Interpersonal Impact*)

**b. Gaji**

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas pekerjaan pokok selama sebulan. Menurut Oktavia (2021), indikator pengukuran gaji adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan. Kelayakan adalah situasi dimana karyawan tersebut menerima gaji sesuai dengan tugas yang diberikan.
2. Motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan semangat karyawan ketika bekerja di perusahaan tersebut.
3. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kenyamanan dan kesenangan dari seorang karyawan ketika bekerja di perusahaan tersebut.

**c. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Busro (2018, p. 58), indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan raga. Kebutuhan raga adalah suatu kebutuhan untuk memenuhi jasmani, misalnya makanan, minuman, dan lain-lain.
2. Kebutuhan keselamatan. Kebutuhan keselamatan adalah kebutuhan yang diperlukan untuk melindungi diri dari bahaya yang ada, misalnya membeli perlengkapan berkendara agar selamat dan aman sampai tempat tujuan.
3. Sosial. Sosial adalah suatu keadaan ketika kita berinteraksi dengan orang lain atau masyarakat sebagai bentuk empati, misalnya hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan, memberi bantuan kepada panti asuhan, bersedekah, dan lain-lain.
4. Kehormatan. Kehormatan berkaitan dengan menjunjung tinggi martabat diri sendiri maupun keluarga yang berada di sekitar masyarakat.
5. Aktualisasi diri. Aktualisasi diri adalah proses pendewasaan seseorang, seperti mendapatkan penghargaan di perusahaan.

**d. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keadaan lingkungan di sekitar tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), indikator untuk mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan. Penerangan berhubungan dengan cahaya yang ada di dalam kantor, seperti cahaya matahari dan lampu.
2. Keamanan saat bekerja. Keamanan saat bekerja berhubungan dengan tingkat persentase keamanan karyawan saat mereka bekerja, seperti adanya CCTV di setiap ruangan, di sekitar gedung ada alat pendeteksi kebakaran.
3. Kondisi kerja. Kondisi kerja berhubungan pengaturan ruang kerja untuk memudahkan karyawan saat berinteraksi dengan karyawan lain, misalnya pengelompokkan ruangan berdasarkan divisi.
4. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan berhubungan dengan terciptanya komunikasi yang baik antar karyawan dengan pimpinan.

5. Penggunaan warna. Penggunaan warna akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan karyawan menjadi betah di kantor.

**e. Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional adalah keadaan karyawan yang memihak pada perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Allen dan Meyer dalam Robbins, (2012, p. 99), indikator untuk mengukur komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitment*. *Affective commitment* adalah keyakinan seorang karyawan terhadap perusahaan mengenai nilai-nilai yang ada di perusahaan tersebut.
2. *Continuance commitment*. *Continuance commitment* adalah perasaan seorang karyawan yang tidak ingin meninggalkan perusahaan karena nilai ekonomi jika dibandingkan dengan perusahaan lain.
3. *Normative commitment*. *Normative commitment* adalah keadaan karyawan untuk bertahan di perusahaan tersebut karena alasan moral.

**Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 24 dan *WarpPLS* 7.0.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Subyek Penelitian**

Berdasarkan pengolahan data kuesioner menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 2**
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

| Usia | Banyaknya Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| ≤ 25 tahun | 17 | 41,5 |
| 26 – 36 tahun | 18 | 43,9 |
| 37 – 47 tahun | 4 | 9,8 |
| 48 – 58 tahun | 2 | 4,9 |
| > 58 tahun | 0 | 0 |
| **Total** | **41** | **100** |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

**Tabel 3**
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

| Jenis Kelamin | Banyaknya Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Laki-laki | 16 | 39 |
| Perempuan | 25 | 61 |
| **Total** | **41** | **100** |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

**Tabel 4**
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR**

| Pendidikan Terakhir | Banyaknya Responden | Persentase (%) |
|---|---|---|
| SMA / SMK | 6 | 14,6 |
| Diploma | 9 | 22 |
| S1 | 26 | 63,4 |

| | | |
|---|---|---|
| S2 | 0 | 0 |
| S3 | 0 | 0 |
| **Total** | **41** | **100** |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data pada masing-masing variabel penelitian. Berikut kategori rata-rata jawaban responden:

**Tabel 5**
**KATEGORI RATA-RATA JAWABAN RESPONDEN**

| Interval | Kategori | Mean |
|---|---|---|
| 4,20 < a ≤ 5,00 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 3,40 < a ≤ 4,20 | Setuju (S) | 4 |
| 2,60 < a ≤ 3,40 | Ragu-ragu (R) | 3 |
| 1,80 < a ≤ 2,60 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 1,00 < a ≤ 1,80 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Diolah

**Tabel 6**
**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP GAJI ($X_1$)**

| Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Total | Mean | Min | Max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | TS | R | S | SS | | | | |
| G1 | | 1 | 7 | 12 | 21 | 41 | 4,29 | 2 | 5 |
| G2 | 1 | 1 | 6 | 11 | 22 | 41 | 4,27 | 1 | 5 |
| G3 | | | 6 | 13 | 22 | 41 | 4,39 | 3 | 5 |
| G4 | 1 | 1 | 5 | 14 | 20 | 41 | 4,24 | 1 | 5 |
| Rata-rata Pernyataan Gaji | | | | | | | 4,298 | | |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi terletak pada pernyataan nomor 3 yang menyatakan bahwa "Gaji yang diterima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja". Nilai *mean* terendah terletak pada pernyataan nomor 4 yang menyatakan bahwa "Saya lebih bersemangat bekerja di perusahaan sekarang karena gaji yang diterima lebih besar". Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan variabel gaji. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai *mean* secara keseluruhan sebesar 4,298. Gaji bisa diterima dengan baik oleh karyawan pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Tabel 7**
**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MOTIVASI KERJA ($X_2$)**

| Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Total | Mean | Min | Max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | TS | R | S | SS | | | | |
| MK7 | 1 | | 1 | 8 | 31 | 41 | 4,66 | 1 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MK8 | 1 | | 2 | 13 | 25 | 41 | 4,49 | 1 | 5 |
| MK10 | 1 | | 1 | 12 | 27 | 41 | 4,56 | 1 | 5 |
| Rata-rata Pernyataan Motivasi Kerja | | | | | | | 4,570 | | |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi terletak pada pernyataan nomor 7 yang menyatakan bahwa "Saya harus semangat bekerja untuk mengangkat derajat keluarga saya". Nilai *mean* terendah terletak pada pernyataan nomor 8 yang menyatakan bahwa "Saya harus semangat bekerja agar bisa menjadi seperti keluarga saya yang pekerja keras". Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai *mean* secara keseluruhan sebesar 4,570. Motivasi kerja bisa diterima dengan baik oleh karyawan pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Tabel 8**
**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA ($X_3$)**

| Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Total | Mean | Min | Max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | TS | R | S | SS | | | | |
| LK4 | 1 | | 2 | 13 | 25 | 41 | 4,49 | 1 | 5 |
| LK5 | 1 | | 2 | 13 | 25 | 41 | 4,49 | 1 | 5 |
| LK6 | | 2 | 4 | 17 | 18 | 41 | 4,24 | 2 | 5 |
| LK9 | | 1 | 3 | 11 | 26 | 41 | 4,51 | 2 | 5 |
| Rata-rata Pernyataan Lingkungan Kerja | | | | | | | 4,433 | | |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi terletak pada pernyataan nomor 9 yang menyatakan bahwa "Warna dinding di perusahaan tempat saya bekerja tersebut nyaman dipandang". Nilai *mean* terendah terletak pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan bahwa "Akses menuju ruangan lain mudah". Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan variabel lingkungan kerja. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai *mean* secara keseluruhan sebesar 4,433. Lingkungan kerja bisa diterima dengan baik oleh karyawan pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Tabel 9**
**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL ($X_4$)**

| Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Total | Mean | Min | Max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | TS | R | S | SS | | | | |
| KO2 | | | 2 | 13 | 26 | 41 | 4,59 | 3 | 5 |
| KO5 | | | 2 | 7 | 32 | 41 | 4,73 | 3 | 5 |
| KO6 | | | 1 | 8 | 32 | 41 | 4,76 | 3 | 5 |
| Rata-rata Pernyataan Komitmen Organisasional | | | | | | | 4,693 | | |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi terletak pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan bahwa "Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja atau pimpinan". Nilai mean terendah terletak pada pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa "Saya mendapat pelajaran bagaimana cara bekerjasama yang baik antar rekan kerja dan pimpinan". Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan variabel komitmen organisasional. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai mean secara keseluruhan sebesar 4,693. Komitmen organisasional bisa diterima dengan baik oleh karyawan pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Tabel 10**
**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA INDIVIDU (Y)**

| Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Total | Mean | Min | Max |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | STS | TS | R | S | SS | | | | |
| KI1 | 1 | 1 | 2 | 14 | 23 | 41 | 4,39 | 1 | 5 |
| KI3 | 1 | | 2 | 11 | 27 | 41 | 4,54 | 1 | 5 |
| KI4 | 1 | | 1 | 8 | 31 | 41 | 4,66 | 1 | 5 |
| KI5 | 1 | | 2 | 6 | 32 | 41 | 4,66 | 1 | 5 |
| KI6 | 1 | | | 9 | 31 | 41 | 4,68 | 1 | 5 |
| Rata-rata Pernyataan Kinerja Individu | | | | | | | 4,586 | | |

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi terletak pada pernyataan nomor 6 yang menyatakan bahwa "Saya mampu bekerja semaksimal mungkin untuk hasil terbaik". Nilai mean terendah terletak pada pernyataan nomor 1 yang menyatakan bahwa "Saya selalu melakukan aktivitas yang padat ketika di perusahaan". Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan variabel kinerja individu. Hal tersebut bisa diketahui dari nilai mean secara keseluruhan sebesar 4,586. Kinerja individu bisa diterima dengan baik oleh karyawan pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

**Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten dapat dipahami oleh responden. Uji validitas konvergen dapat diterima apabila *loading factor* > 0,7. Hasil uji validitas konvergen dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 11**
**HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN (PUTARAN PERTAMA)**

| Pernyataan | G | MK | LK | KO | KI | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| G1 | **0.870** | 0.024 | 0.283 | -0.131 | -0.332 | Valid |
| G2 | **0.885** | 0.230 | -0.059 | 0.084 | -0.385 | Valid |
| G3 | **0.845** | -0.307 | 0.147 | 0.049 | 0.248 | Valid |
| G4 | **0.858** | -0.183 | 0.124 | -0.037 | -0.117 | Valid |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| G5 | **0.352** | 0.088 | -0.234 | 0.114 | 0.878 | Tidak Valid |
| G6 | **0.558** | 0.289 | -0.613 | -0.019 | 0.379 | Tidak Valid |
| MK1 | 0.218 | **0.593** | -0.352 | -0.132 | 1.116 | Tidak Valid |
| MK2 | 0.18 | **0.669** | -0.413 | 0.170 | 0.386 | Tidak Valid |
| MK3 | 0.427 | **0.519** | 0.235 | -0.253 | -0.718 | Tidak Valid |
| MK4 | -0.397 | **0.715** | 0.228 | -0.048 | -0.871 | Valid |
| MK5 | 0.045 | **0.626** | 0.278 | 0.393 | -0.435 | Tidak Valid |
| MK6 | 0.018 | **0.655** | 0.502 | -0.088 | -0.604 | Tidak Valid |
| MK7 | 0.023 | **0.741** | -0.244 | -0.128 | 0.653 | Valid |
| MK8 | -0.183 | **0.804** | -0.339 | 0.112 | 0.300 | Valid |
| MK9 | -0.400 | **0.677** | 0.439 | 0.086 | -0.922 | Tidak Valid |
| MK10 | 0.230 | **0.753** | -0.196 | -0.147 | 0.854 | Valid |
| LK1 | -0.069 | 0.077 | **0.604** | -0.191 | 0.525 | Tidak Valid |
| LK2 | -0.106 | -0.162 | **0.537** | -0.128 | 0.817 | Tidak Valid |
| LK3 | -0.590 | -0.074 | **0.479** | -0.557 | -0.236 | Tidak Valid |
| LK4 | -0.065 | 0.284 | **0.750** | 0.076 | -0.325 | Valid |
| LK5 | 0.013 | 0.299 | **0.750** | 0.269 | -0.323 | Valid |
| LK6 | 0.241 | -0.114 | **0.836** | -0.104 | -0.079 | Valid |
| LK7 | -0.325 | 0.390 | **0.693** | 0.315 | -0.252 | Tidak Valid |
| LK8 | -0.174 | -0.132 | **0.500** | 0.303 | -0.080 | Tidak Valid |
| LK9 | 0.346 | -0.274 | **0.746** | -0.129 | 0.021 | Valid |
| LK10 | 0.425 | -0.416 | **0.642** | 0.008 | 0.170 | Tidak Valid |
| KO1 | 0.346 | -0.014 | 0.042 | **0.647** | -0.020 | Tidak Valid |
| KO2 | 0.257 | -0.477 | -0.233 | **0.848** | 0.345 | Valid |
| KO3 | -0.495 | 1.107 | 0.065 | **0.365** | -0.673 | Tidak Valid |
| KO4 | 0.110 | -0.152 | -0.047 | **0.610** | 0.134 | Tidak Valid |
| KO5 | -0.026 | -0.317 | -0.206 | **0.823** | 0.198 | Valid |
| KO6 | -0.229 | 0.195 | 0.235 | **0.791** | -0.168 | Valid |
| KO7 | -0.010 | 0.291 | 0.083 | **0.687** | -0.263 | Tidak Valid |
| KO8 | -0.398 | 0.027 | 0.345 | **0.296** | 0.117 | Tidak Valid |
| KI1 | 0.062 | 0.185 | -0.076 | **0.017** | 0.714 | Valid |
| KI2 | -0.233 | 0.548 | 0.172 | **-0.435** | 0.649 | Tidak Valid |
| KI3 | -0.055 | -0.23 | -0.051 | **-0.103** | 0.793 | Valid |
| KI4 | 0.023 | -0.41 | -0.15 | **-0.013** | 0.849 | Valid |
| KI5 | 0.205 | -0.338 | -0.233 | **0.048** | 0.884 | Valid |
| KI6 | 0.153 | -0.156 | -0.438 | **0.102** | 0.767 | Valid |
| KI7 | -0.426 | 0.251 | 0.564 | **-0.017** | 0.293 | Tidak Valid |
| KI8 | -0.292 | -0.204 | 0.347 | **0.134** | 0.229 | Tidak Valid |
| KI9 | -0.216 | 0.798 | 0.382 | **0.067** | 0.140 | Tidak Valid |
| KI10 | -0.061 | 0.654 | 0.66 | **-0.238** | 0.252 | Tidak Valid |
| KI11 | -0.082 | -0.058 | 0.576 | **0.073** | 0.609 | Tidak Valid |
| KI12 | 0.261 | 0.417 | -0.357 | **0.484** | 0.460 | Tidak Valid |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa pernyataan-pernyataan tersebut ada yang valid, yaitu untuk variabel gaji seperti G1, G2, G3, dan G4, variabel motivasi kerja seperti MK4, MK7, MK8, dan MK10, variabel lingkungan kerja seperti LK4, LK5, LK6, dan LK9, variabel komitmen organisasional seperti KO2, KO5, dan KO6, serta variabel kinerja individu seperti KI1, KI3, KI4, KI5, dan KI6. Selain dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah tidak valid dan untuk melanjutkan ke uji selanjutnya harus dilakukan uji validitas konvergen ulang.

**Tabel 12**
**HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN (PUTARAN KEDUA)**

| Pernyataan | G | MK | LK | KO | KI | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| G1 | **0.912** | 0.049 | 0.056 | -0.064 | -0.142 | Valid |
| G2 | **0.910** | 0.378 | -0.235 | 0.153 | -0.39 | Valid |
| G3 | **0.826** | -0.243 | 0.219 | -0.043 | 0.432 | Valid |
| G4 | **0.892** | -0.21 | -0.02 | -0.05 | 0.143 | Valid |
| MK4 | -0.196 | **0.569** | 0.306 | 0.067 | -0.975 | Tidak Valid |
| MK7 | 0.084 | **0.915** | -0.147 | -0.047 | 0.108 | Valid |
| MK8 | -0.147 | **0.898** | -0.039 | 0.169 | -0.043 | Valid |
| MK10 | 0.191 | **0.866** | -0.005 | -0.17 | 0.571 | Valid |
| LK4 | -0.151 | 0.273 | **0.84** | 0.153 | -0.281 | Valid |
| LK5 | -0.233 | 0.284 | **0.865** | 0.165 | -0.278 | Valid |
| LK6 | 0.125 | -0.155 | **0.864** | -0.193 | 0.149 | Valid |
| LK9 | 0.306 | -0.473 | **0.722** | -0.145 | 0.482 | Valid |
| KO2 | 0.108 | -0.226 | -0.002 | **0.896** | 0.244 | Valid |
| KO5 | -0.052 | -0.04 | -0.099 | **0.927** | -0.011 | Valid |
| KO6 | -0.062 | 0.305 | 0.12 | **0.783** | -0.267 | Valid |
| KI1 | 0.034 | 0.146 | 0.109 | 0.07 | **0.715** | Valid |
| KI3 | -0.024 | -0.12 | -0.007 | -0.099 | **0.849** | Valid |
| KI4 | -0.196 | -0.133 | 0.186 | -0.082 | **0.897** | Valid |
| KI5 | -0.014 | -0.077 | 0.13 | -0.085 | **0.896** | Valid |
| KI6 | 0.217 | 0.221 | -0.42 | 0.217 | **0.846** | Valid |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa ada pernyataan yang tidak valid, yaitu pada pernyataan MK4. Namun, selain dari pernyataan MK4 tersebut valid. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas konvergen ulang agar semua pernyataan valid.

**Tabel 13**
**HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN (PUTARAN KETIGA)**

| Pernyataan | G | MK | LK | KO | KI | Keterangan |
|---|---|---|---|---|---|---|
| G1 | **0.912** | 0.117 | 0.074 | -0.063 | -0.209 | Valid |
| G2 | **0.91** | 0.498 | -0.196 | 0.161 | -0.523 | Valid |
| G3 | **0.826** | -0.338 | 0.189 | -0.049 | 0.534 | Valid |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| G4 | **0.892** | -0.315 | -0.051 | -0.054 | 0.253 | Valid |
| MK7 | 0.005 | **0.94** | -0.049 | -0.027 | -0.225 | Valid |
| MK8 | -0.155 | **0.888** | 0.006 | 0.194 | -0.166 | Valid |
| MK10 | 0.148 | **0.903** | 0.045 | -0.162 | 0.398 | Valid |
| LK4 | -0.201 | 0.453 | **0.84** | 0.158 | -0.465 | Valid |
| LK5 | -0.273 | 0.428 | **0.865** | 0.171 | -0.428 | Valid |
| LK6 | 0.123 | -0.159 | **0.864** | -0.198 | 0.16 | Valid |
| LK9 | 0.414 | -0.85 | **0.722** | -0.152 | 0.863 | Valid |
| KO2 | 0.153 | -0.385 | -0.047 | **0.896** | 0.405 | Valid |
| KO5 | -0.108 | 0.142 | -0.056 | **0.927** | -0.18 | Valid |
| KO6 | -0.046 | 0.273 | 0.12 | **0.784** | -0.25 | Valid |
| KI1 | 0.105 | -0.075 | 0.06 | 0.078 | **0.715** | Valid |
| KI3 | 0.03 | -0.305 | -0.056 | -0.1 | **0.849** | Valid |
| KI4 | -0.247 | 0.024 | 0.221 | -0.088 | **0.897** | Valid |
| KI5 | 0.005 | -0.141 | 0.112 | -0.086 | **0.896** | Valid |
| KI6 | 0.137 | 0.494 | -0.347 | 0.219 | **0.846** | Valid |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 13 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid karena memiliki *loading factor* > 0,7. Oleh karena itu, bisa dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

**Uji Validitas Diskriminan**

Uji validitas diskriminan digunakan untuk membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan pada setiap variabel laten tidak dipengaruhi oleh pernyataan-pernyataan pada variabel laten lainnya.

**Tabel 14**
**UJI VALIDITAS DISKRIMINAN (PUTARAN PERTAMA)**

| Variabel | G | MK | LK | KO | KI |
|---|---|---|---|---|---|
| G | **0.755** | 0.578 | 0.697 | 0.433 | 0.325 |
| MK | 0.578 | **0.68** | 0.534 | 0.444 | 0.774 |
| LK | 0.697 | 0.534 | **0.664** | 0.661 | 0.436 |
| KO | 0.433 | 0.444 | 0.661 | **0.662** | 0.295 |
| KI | 0.325 | 0.774 | 0.436 | 0.295 | **0.609** |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja tidak valid karena dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak valid pada uji validitas konvergen putaran pertama sehingga perlu adanya uji validitas diskriminan ulang agar variabel tersebut valid.

**Tabel 15**
**UJI VALIDITAS DISKRIMINAN (PUTARAN KEDUA)**

| Variabel | G | MK | LK | KO | KI |
|---|---|---|---|---|---|
| G | **0.886** | 0.191 | 0.759 | 0.306 | 0.026 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| MK | 0.191 | **0.824** | 0.212 | 0.156 | 0.793 |
| LK | 0.759 | 0.212 | **0.825** | 0.546 | 0.13 |
| KO | 0.306 | 0.156 | 0.546 | **0.871** | 0.156 |
| KI | 0.026 | 0.793 | 0.13 | 0.156 | **0.843** |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut valid. Namun pada uji validitas konvergen putaran kedua ada 1 pernyataan yang tidak valid sehingga untuk bisa melanjutkan ke pengujian selanjutnya harus melakukan uji validitas konvergen ulang.

**Tabel 16**
**UJI VALIDITAS DISKRIMINAN (PUTARAN KETIGA)**

| Variabel | G | MK | LK | KO | KI |
|---|---|---|---|---|---|
| G | **0.886** | 0.149 | 0.759 | 0.306 | 0.026 |
| MK | 0.149 | **0.910** | 0.164 | 0.118 | 0.840 |
| LK | 0.759 | 0.164 | **0.825** | 0.546 | 0.130 |
| KO | 0.306 | 0.118 | 0.546 | **0.871** | 0.156 |
| KI | 0.026 | 0.840 | 0.130 | 0.156 | **0.843** |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa uji validitas diskriminan tersebut dapat dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

**Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha***

Uji reliabilitas *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui instrumen-instrumen penelitian tersebut digunakan dua kali atau tidak pada variabel.

**Tabel 17**
**HASIL UJI RELIABITAS *CRONBACH ALPHA***

| G | MK | LK | KO | KI |
|---|---|---|---|---|
| 0.908 | 0.896 | 0.841 | 0.838 | 0.896 |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* > 0,7.

**Uji *Composite Reliability***

Uji *composite reliability* digunakan untuk menunjukkan tingkat kekonsistenan indikator secara internal pada variabel laten.

**Tabel 18**
**HASIL UJI *COMPOSITE RELIABILITY***

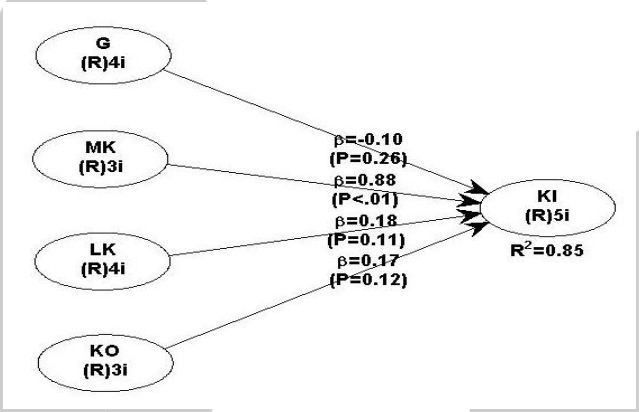
| G | MK | LK | KO | KI |
|---|---|---|---|---|
| 0.936 | 0.935 | 0.894 | 0.904 | 0.924 |

Sumber: Diolah menggunakan *WarpPLS* 7.0

Berdasarkan tabel 18 dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut adalah reliabel karena *composite reliability* > 0,7.

***Inner Model* (Uji Hipotesis)**

Berikut gambar pengolahan data menggunakan *WarpPLS* 7.0:




**Gambar 2**
**MODEL STRUKTURAL**

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,85. Artinya, model tersebut bisa menjelaskan pengaruh antara gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian, maka pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut:

**a. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Individu**

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan olah data, diketahui bahwa gaji tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Alasan gaji yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena besarnya gaji yang diterima oleh karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan meskipun nominal gaji di PT Telkom Indonesia di Madura cukup besar sehingga tinggi rendahnya gaji yang diterima tidak akan mempengaruhi kinerja individu tersebut. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung teori *reinforcement* karena teori tersebut mempelajari bahwa setiap perilaku manusia pasti ada akibatnya atau pengaruhnya. Alasan hasil penelitian ini tidak mendukung teori *reinforcement* adalah kerja keras yang dilakukan karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka tidak akan membuat gaji mereka bertambah tiap bulannya meskipun mereka lembur sehingga sebesar apapun pekerjaan yang karyawan lakukan tidak akan meningkatkan kinerja individu tersebut.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu**

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan olah data, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Alasan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena karyawan-karyawan tersebut semangat bekerja untuk mengangkat derajat keluarga

mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung teori *reinforcement* karena teori tersebut mempelajari bahwa setiap perilaku manusia pasti ada akibatnya atau pengaruhnya. Alasan hasil penelitian ini mendukung teori *reinforcement* karena karyawan tersebut termotivasi untuk semangat bekerja agar bisa mengangkat derajat keluarganya. Apabila karyawan tersebut semangat bekerja, maka karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja individu mereka. Jadi, semangat kerja yang diartikan perilaku manusia dalam teori *reinforcement* bisa meningkatkan kinerja individu yang diartikan sebagai akibat atau pengaruhnya dalam teori *reinforcement*.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu**

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan olah data, diketahui bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Alasan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena akses menuju ruangan lain yang cukup jauh dan membuat karyawan merasa malas dan lelah untuk sampai pada ruangan yang dituju. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori *reinforcement* karena teori tersebut mempelajari bahwa setiap perilaku manusia pasti ada akibatnya atau pengaruhnya. Alasan hasil penelitian ini tidak mendukung teori *reinforcement* karena apabila karyawan tersebut malas untuk mengakses ruangan lain, maka karyawan tersebut tidak bisa meningkatkan kinerja individu mereka. Jadi, rasa malas dan lelah untuk mengakses ruangan lain diartikan sebagai perilaku manusia dalam teori *reinforcement* tidak akan bisa meningkatkan kinerja individunya yang diartikan sebagai akibat atau pengaruh dalam teori *reinforcement*.

**d. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu**

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan olah data, diketahui bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura. Alasan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura adalah karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia tidak mendapatkan pelajaran cara bekerjasama yang baik sehingga akan mengakibatkan tingkat komitmen organisasional pada perusahaan tersebut berkurang dan tidak akan mempengaruhi kinerja individu tersebut. Hasil penelitian tersebut tidak mendukung teori *reinforcement* karena teori tersebut mempelajari bahwa setiap perilaku manusia pasti ada akibatnya atau pengaruhnya. Alasan hasil penelitian ini tidak mendukung teori reinforcement karena apabila karyawan tidak mendapat bagaimana cara bekerjasama yang baik antar rekan kerja dan pimpinan, maka karyawan tersebut tidak akan bisa meningkatkan kinerja individunya. Jadi, tidak mendapat pelajaran cara bekerjasama yang baik diartikan sebagai sikap manusia dalam teori *reinforcement* tidak bisa meningkatkan kinerja individu mereka yang diartikan sebagai akibat atau pengaruh dalam teori *reinforcement*. Apabila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen organisasional pada perusahaan, maka tidak ada pengaruh pada kinerja individu tersebut.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### Kesimpulan

Dengan analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena besar kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan kinerja individu yang tinggi.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena akses menuju ruangan lain yang sedikit sulit sehingga karyawan merasa lelah untuk menuju ruangan yang lainnya sehingga tidak akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.
4. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura karena karyawan tersebut tidak mendapatkan cara bekerjasama dengan baik sehingga tingkat komitmen organisasional pada perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja individu tersebut.

### Keterbatasan

Dalam penelitian tersebut, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti mengalami kesulitan saat mengumpulkan data karena tidak semua karyawan Departemen *Finance* bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut.
2. Peneliti membutuhkan waktu yang lama untuk mengumpulkan data tersebut karena lingkup penelitian ini adalah wilayah Madura.
3. Dalam penelitian tersebut hanya 41 karyawan yang mengisi kuesioner penelitian.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran dari penelitian tersebut diharapkan mempunyai manfaat untuk penelitian selanjutnya. Saran dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel independen berbeda yang berhubungan dengan kinerja individu, misalnya kepuasan kerja, budaya kerja, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya bisa menggunakan lokasi penelitian yang berbeda sehingga bisa membuka fakta-fakta baru mengenai kinerja individu di lokasi yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperbanyak sampel karena jumlah sampel dalam penelitian ini sedikit.

## DAFTAR RUJUKAN


Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47–62.

Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*,

*5*(1), 54–62.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73–89

.

Helmawati, Ethika, & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu pada UMKM di Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, *15*(2), 12–22.

Oktavia, A. (2021). *Analisis Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk*. *21*, 48–55.

Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *Journal of Management and Strategy*, *9*(1), 53–65.

Ping, H., Murmann, S. K., & Perdue. (2012). *Management Commitment and Employee Perceive Service Quality*. The Mediating Role.

Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suryawan, I. K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Insentif sebagai Variabel Pemoderasi pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, *23*(2), 871–897.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutton, R. S., & Barto, A. G. (2018). *Reinforcement Leaning*. London: The MIT Press.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).

Wahyudi, N. K. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *5*(2), 870–897.