

## **PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN KADIN DKI JAKARTA**

**FRANS NELLY. T \***  
**Drs. HENRY ERYANTO, MM\*\***

### ***ABSTRACT***

*The study aims to determine whether there is effect commitment and motivation to performance of the employee Kadin DKI Jakarta and also to get a valid and reliable data or fact, to prove it. The research has been done for three months since January until March 2013. The method of this research is survey. The population research was all employee of KADIN DKI Jakarta as much as 61 employees. And the sample used as many 51 employees by using simple random sampling. Data variabel Y (performance) is a secondary data obtained from performance appraisal January until February 2013. The result reveals that there is a possitive and significance effect between commitment to performance, and also motivation to performance, and then there is a possitive and significance effect between commitment and motivation to performance of employee KADIN DKI Jakarta.*

**Keywords:** *commitment, motivation, performance*

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan suatu perusahaan tidak lepas dari adanya dukungan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia sangat penting sekali untuk kelangsungan sebuah perusahaan

karena apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten maka tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai dengan baik dalam hal ini adalah kinerja pada karyawan tersebut.

Pada umumnya, kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu tugasnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan

---

\* Frans Nelly adalah alumni Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

\*\* Henry Eryanto adalah dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

sesorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh suatu perusahaan.

Tetapi pada kenyataannya untuk untuk memperoleh karyawan yang berkinerja tinggi bukanlah hal yang mudah. Karena setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk itu dibutuhkan tenaga dan biaya ekstra serta fokus yang mendalam dari perusahaan terhadap karyawan. Karena banyak hal dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut, seperti komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya serta tingkat motivasi seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

Menurut Nouri dan Parker yang dalam Sardjito (2007:7) mengatakan bahwa "Komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula". Jadi jelas sekali bahwa apabila seorang karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka kinerjanya juga akan meningkat.

Menurut Robbins yang dalam Husaini Usman (2009:488) bahwa "kinerja adalah produk dari fungsi kemampuan dan motivasi". Yang berarti kinerja dapat meningkat apabila karyawan mempunyai kemampuan akan tugasnya dan motivasi yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya:

1. Pengaruh positif komitmen terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.
2. Pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.
3. Pengaruh positif komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta.

## **DESKRIPSI TEORITIS**

### **Kinerja (Y)**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku.

Perilaku adalah suatu cara di mana seseorang bertindak atau melakukan sesuatu. Kegiatan yang paling sering dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pada

karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi.

Pada umumnya, kinerja adalah sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu tugasnya yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh suatu perusahaan.

Lawler dan porter dalam Edy Sutrisno (2010:170) menyatakan bahwa: "kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas serta fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan pekerjaan, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Bernaldin dan Russel (2003:149) mengajukan bahwa: "kinerja yaitu:

1. *Quality*
2. *Quantity*.
3. *Timeliness*.
4. *Cost efectiveness*.
5. *Need for supervision*.
6. *Interpersonal impact*

Yang berarti kinerja merupakan *Quality* yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

*Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah dollar, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

*Timeliness* yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

*Cost efectiveness* adalah merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

*Need for supervision* yaitu merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Serta *Interpersonal impact* yaitu merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

Menurut Ambar T. Sulistiyani (2003:228) mengatakan bahwa: "ada 7 kreteria kinerja yang meliputi:

1. Kualitas.

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas biaya
5. Kejujuran
6. Kebutuhan supervisi
7. Dampak interpersonal.

Maka kinerja memiliki kriteria sebagai berikut, yaitu: Kualitas, yaitu menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.

Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktivitas.

Ketepatan waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Efektivitas biaya, yaitu menyangkut penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal.

Kebutuhan supervisi, menyangkut perlunya bantuan atau intervensi supervisi dalam pelaksanaan karyawan.

Dan dampak interpersonal, yaitu menyangkut peningkatan harga diri, hubungan diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja maupun bawahan.

Menurut Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard dan Dewey E dalam Wibowo (2010:102) bahwa: "kinerja mempunyai enam indikator, yaitu:

1. *Goals*
2. *Standard*
3. *Feedback*
4. *Means*

#### 5. *Competence*

#### 6. *Opportunity.*

Dari definisi tersebut maka kinerja memiliki enam indikator yaitu *Goals* yang meliputi keadaan yang secara aktif dicari atau yang akan dicapai oleh seseorang ataupun sebuah perusahaan. *Standard* yaitu suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok. *Feedback* adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan dari kinerja. *Means* adalah sumber daya yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan.

*Competence* adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaannya yang diberikan kepadanya dengan baik. Dan *Opportunity* adalah kesempatan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sutermeister dalam Husaini Usman (2009:488), menyatakan "*we have recognized that performance depend on both motivation and ability.* Yang berarti kinerja tergantung dari motivasi dan kemampuan dari seorang karyawan.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:100) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut "*Personal factors,* ditunjukkan oleh tingkat

keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen.

Sama hal dengan yang diungkapkan oleh Sjafriz Mangkuprawira dalam Windy (2012:217) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh karyawan dalam usaha dalam pencapaian tujuan dalam pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.

### **Komitmen (X<sub>1</sub>)**

Fungsi dan peran sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan harus benar-benar mampu menjadi suatu mitra kerja yang dapat diandalkan, selain tenaga dan kreativitas karyawan yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan maka komitmen juga sangat dibutuhkan. Dengan adanya suatu komitmen pada organisasi maka karyawan akan

melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh.

Gibson (2005:184) berpendapat bahwa "komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan dan rasa kesetiaan.

Allen dan Meyer dalam Mutiara (2009:135) berpendapat bahwa "komitmen pada perusahaan sebagai konsep yang dimiliki berupa, yaitu:

1. *Affective Commitment*.
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*.

Dari definisi tersebut bahwa komitmen adalah *Affective Commitment* yang berarti sejauh mana seseorang karyawan mengenal dan terlibat dalam perusahaan secara emosi. *Continuance Commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan perusahaan.

Dan *Normative Commitment* adalah seberapa jauh seorang terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah perusahaan, yang didasarkan kepada perasaan kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya.

Menurut M. Steers yang dalam Kuntjoro (2002:80) "komitmen

adalah sebagai rasa identifikasi berupa kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan, keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dan loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan yang bersangkutan”.

White yang dalam Mullins (2003:815) *White suggests there kinds of feelings which denote commitment in which a person work:*

1. *Belief in and acceptance of the organization it self and or its goals an value.*
2. *Willingness to exert effort on behalf of organization above the contract of employment.*
3. *Disire to remain with the organization”.*

Yang dapat diartikan sebagai berikut, white berpendapat tentang tiga macam yang menandakan komitmen terhadap perusahaan dimana seseorang bekerja yaitu

1. Kepercayaan dan penerimaan, organisasi itu sendiri dan atau tujuan dan nilai-nilainya.
2. Kesediaan untuk menggunakan usaha atas nama organisasi diatas kontrak kerja.
3. Keinginan untuk tetap tinggal dengan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan rasa

identifikasi terhadap nilai dan tujuan perusahaan, tingkat keterlibatan karyawan pada perusahaan dan rasa kesetian terhadap perusahaan ataupun unit kerjanya.

### **Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Semua perilaku yang dilakukan oleh manusia merupakan rangkaian aktivitas yang berawal dari motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi yang berasal dari kata dasar motif yang dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau daya pendorong dari dalam diri untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Pandji Anoraga (2004:160) mengatakan “motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi ini dapat berupa motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu dan motivasi eksterinsik yaitu motivasi yang timbul dari luar diri.

Menurut Richard L. Daft (2002:91) motivasi (*motivation*) mengacu pada dorongan baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.

Hiremath (2011:174) yang mengatakan *motivation is defined as*

*internal and external driving force that prompt an individual to act and to satisfy his or her need. Motivation involves a driving force influencing the individual to take action, this force based on goal or need to be achieved.*

Yang dapat diartikan motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan memenuhi kebutuhannya. Motivasi meliputi dorongan yang mempengaruhi individu dalam mengambil suatu tindakan, dorongan ini berdasarkan pada tujuan atau kebutuhan akan sebuah pencapaian.

Menurut Hamzah B. Uno (2007:10) bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut McClelland dalam Husaini Usman (2009:259) mengatakan bahwa "teori motivasi dilandasi dari 3 kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*need of achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Kebutuhan yang mendesak akan memotivasi karyawan untuk melakukan kegiatan. Jika kebutuhan akan berprestasinya mendesak maka karyawan akan berusaha

menetapkan suatu tujuan yang dapat dicapinya untuk meningkatkan prestasi dan tanggung jawabnya terhadap pelaksanaan kerja tersebut.

Jika kebutuhan kekuasaannya lebih tinggi maka karyawan akan berusaha mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, mencari posisi pimpinan dan tampil dimuka umum.

Sedangkan jika kebutuhan afiliasinya yang mendesak maka karyawan akan berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian dengan sesama rekan kerja dan juga dengan pimpinan.

Menurut Maslow dalam Siswanto (2006:128) bahwa kebutuhan-kebutuhan teori motivasi dapat disusun dalam hierarki yang digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan (*safety or security needs*)
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*social praffliation needs*)
4. Kebutuhan penghargaan atau rekonisi (*esteem or recognition needs*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).



Berdasarkan teori hasil hierarki kebutuhan tersebut menurut Maslow, makadapat disimpulkan bila kebutuhan tingkat pertama terpenuhi, kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan begitu seterusnya secara hierarki. Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik merupakan kebutuhan primer.

Kebutuhan yang berada pada tingkat kedua yakni kebutuhan akan rasa aman dari segala gangguan dan ancaman. Jika dikaitkan dengan pekerjaan maka rasa aman ini merupakan yang dirasakan karyawan sewaktu bekerja. Dan adanya jaminan dari perusahaan seperti jaminan kesehatan, dan K3.

Pada tingkat ketiga adalah kebutuhan sosial. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu memerlukan orang lain. Kebutuhan sosial ini mencakup kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, keanggotaan kelompok dan persahabatan.

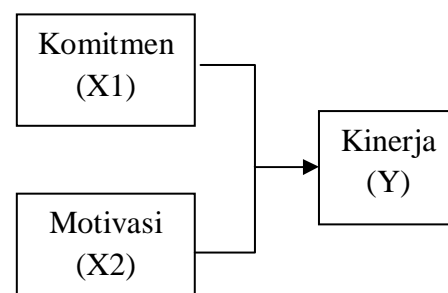
Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri yang berhubungan dengan status dan kebutuhan akan prestasi. Termasuk didalamnya adalah harga diri, kemandirian, keberhasilan, dan pengakuan.

Dan kebutuhan tingkat terakhir adalah kebutuhan akan aktualisasi

diri yaitu kemampuan berkembang, mencapai sesuatu dan kemampuan untuk mencukupi diri sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan ataupun keinginan yang terdapat pada individu yang berasal dari dalam diri (internal) ataupun luar (eksternal) untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan melakukan tindakan serta mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik.

### Kerangka Berpikir



### Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya adalah:

1. Terdapat pengaruh positif antara komitmen terhadap kinerja pada karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan.



### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2010:7) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu memperoleh informasi tentang adanya pengaruh antara komitmen dan motivasi dengan kinerja pada karyawan.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Jakarta yang berjumlah 61 orang.

Dengan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random*

*sampling*) melalui undian, dimana setiap nama karyawan yang dijadikan sampel ditulis pada kertas gulungan kecil dan kemudian dimasukkan ke dalam kotak, lalu diundi sampai keluar 51 nama karyawan sebagai sampel.

### Definisi Operasional

- a. Kinerja merupakan data sekunder yang datanya diberikan oleh perusahaan dan berupa form FO-SDM-004. Yang memiliki indikator sebagai berikut yaitu kualitas personal, kecepatan/ambil keputusan, pencapaian target waktu, disiplin, komunikasi, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kreatifitas dan kejujuran.
- b. Komitmen merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator-indikator antara lain identifikasi (kepercayaan pada perusahaan, menerima tujuan dan nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk mendukung setiap perubahan dalam perusahaan), dan kesetiaan (keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan).

c. Motivasi merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan teknik kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator-indikator antara lain dorongan internal dengan sub indikator kebutuhan dan tujuan serta dorongan eksternal dengan sub indikator meliputi pengawasan dan penghargaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Persyaratan Analisa

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan SPSS 17.0 dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas dapat dilihat dari **Tabel 1**.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat diketahui signifikansi nilai komitmen ( $X_1$ ) sebesar 0,200, motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,200 dan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,200. Dari ketiga variabel diatas semuanya memiliki tingkat signifikansi diatas

0,05, ini menunjukkan berarti data memiliki distribusi normal.

#### b. Linearitas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikansi mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dalam uji linieritas ini digunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier bila nilai signifikansi pada output *Linearity* < 0,05. Hasil output perhitungan uji Linearitas dapat dilihat pada **Tabel 2** dan **Tabel 3**.

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dapat diketahui bahwa nilai linearitasnya antara kinerja terhadap komitmen adalah sebesar 0,000, dan antara kinerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,003 dimana nilai tersebut memiliki signifikan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen dan kinerja serta motivasi dan memiliki hubungan yang linier.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai *Variance*

*Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Dengan asumsi semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Kriteria pengujian yang digunakan jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil output tabel multikolinearitas dapat dilihat pada **Tabel 4**.

Hasil output dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel yakni komitmen dan motivasi memiliki nilai *Tolerance* 0,919 > 0,1 dan nilai VIF 1.088 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dari kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam mendeteksi apakah terjadi heterokedastisitas ataukah tidak digunakan metode uji korelasi Rank Spearman, dimana analisis dilakukan antara absolut residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Kriteria pengujian yang diambil adalah jika nilai signifikansi hasil korelasi lebih

kecil dari < 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastis. Hasil output dapat dilihat pada **Tabel 5**.

Hasil output pada tabel 4 menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel dengan absolut residual nilai signifikansinya yakni komitmen memiliki nilai signifikan 1,98 dan motivasi memiliki nilai signifikan 0,731 sehingga lebih besar daripada 0,05, ini berarti model regresi yang diuji tidak ada heterokedastisitas.

### **3. Regresi Berganda**

Model persamaan regresi berganda dapat dilihat pada **Tabel 6** diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 43,261 + 0,269X_1 + 0,180X_2$$

Nilai a = angka konstan sebesar 43,261, yang artinya jika komitmen dan motivasi nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 43,261.

Selanjutnya, dilihat dari koefisien regresi variabel komitmen ( $b_1$ ) sebesar 0,269 dan bertanda positif yang diartikan jika komitmen mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,269 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Begitu juga dengan motivasi yang memiliki nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,180 dan bertanda positif yang diartikan jika motivasi

mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pun akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang diambil adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil output uji F dapat dilihat pada **Tabel 7**.

Dengan menggunakan  $F_{tabel}$ ,  $\alpha = 0,05\%$ ,  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 48$ , maka hasil  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah 3,19. Berdasarkan output perhitungan dari tabel ANOVA diatas,  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 16,168 dengan signifikansi 0,005. Ini menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yakni  $16,168 > 3,19$ , maka  $H_0$  ditolak, yang artinya komitmen dan motivasi mempunyai hubungan bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja.

##### b. Uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau

tidak kita akan menggunakan uji t untuk menguji signifikansi konstanta. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dapat dilihat pada **Tabel 8**.

Nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh adalah 2,011. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel komitmen yang diperoleh dari tabel ANOVA adalah 4,077, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,077 > 2,011$ ), artinya koefisien regresi komitmen signifikan, karena komitmen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  bertanda positif, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif, artinya semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula kinerja.

Sedangkan untuk nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi yang diperoleh dari tabel ANOVA adalah 2,647, maka, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,647 > 2,011$ ), artinya koefisien regresi motivasi signifikan, karena motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh dengan kinerja ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  bertanda positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* pada **Tabel 9**.

Berdasarkan output tabel *Model Summary*, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,403 atau 40,3%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase pengaruh variabel bebas, yakni komitmen dan motivasi dengan kinerja adalah 40,3%. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul Pengaruh Komitmen dan Motivasi dengan Kinerja pada Karyawan KADIN DKI Jakarta, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja, yang artinya jika komitmen mengalami peningkatan maka kinerja juga

akan mengalami peningkatan pula.

2. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, yang artinya jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan pula.
3. Adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen dan motivasi terhadap kinerja. Yang berarti bahwa jika komitmen dan motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

### Implikasi

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar pihak perusahaan memperhatikan faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya.

Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pada karyawannya. Untuk itu maka perusahaan harus memperhatikan komitmen pada karyawan. Komitmen tidak dapat diabaikan dalam bekerja pada karyawan KADIN DKI Jakarta. Untuk itu karyawan perlu meningkatkan komitmennya. Yang meliputi

identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan.

Identifikasi merupakan suatu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Keterlibatan adalah kesediaan untuk menggunakan usaha yang tinggi untuk perusahaan dan mendukung setiap perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan kesetiaan adalah keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Dari ketiga indikator tersebut, yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah indikator identifikasi yaitu kepercayaan pada perusahaan dan menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Jadi diharapkan perusahaan memberikan masa orientasi/masa pengenalan yang cukup kepada karyawan antara nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Sehingga para karyawan dapat mengerti jelas dan dapat percaya dan menerima setiap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan tersebut. Apabila indikator identifikasi mengalami peningkatan maka secara otomatis komitmen juga meningkat yang mengakibatkan kinerja juga ikut meningkat.

Pihak perusahaan juga harus dapat memperhatikan motivasi dari karyawannya. Motivasi meliputi dorongan internal yang berasal dari

dalam diri karyawan yang meliputi kebutuhan dan tujuan karyawan tersebut untuk bekerja. Sedangkan dorongan eksternal yaitu pengawsan dan penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan.

Indikator dari motivasi yang perlu diperhatikan perusahaan adalah dorongan internal yang meliputi kebutuhan dan tujuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat memberikan keyakinan kepada para karyawan sehingga mereka dapat percaya bahwa perusahaan adalah tempat yang tepat untuk ia bekerja dan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuannya . serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Sehingga para karyawan dapat termotivasi, karena kebutuhan dan tujuannya akan tercapai bila ia bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat pula.

Namun kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh dua faktor ini saja, melainkan masih ada faktor-faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pada karyawan, sehingga tidak menutup kemungkinan diadakan penelitian lanjutan untuk meneliti variabel-variabel yang menyebabkan meningkatnya kinerja pada karyawan.





## DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi aksara, 2006.
- Daft, Richard L. *Management*. Alih Bahasa Email dan Imam Kamawan. Jakarta: Erlangga, 2002.
- David and Stephen P. Robbins. *Human Resource Management*. New York: John Wiley & Sons Inc, 2000.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. *Organisasi*. Jilid II. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Hiremath, *Textbook of Preventive and Community Dentistry*. Second Edition. New Dehli: Olympus Pvt ltd, 2011.
- Mullins, Laurie J. *Manajemen and Organisational behavior*. USA: Prenticehall, 2003.
- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*. Jakarta: MediaKom , 2011.
- Sandjito, Bambang. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya", Simposium Nasional Akuntansi X. 26-28 Juli 2007.
- Sibarani Panggabean, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2007
- Sulistiyani, Ambar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno , Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Uno, Hamza B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Usman Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.