

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.010

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN PT X

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: dewisusita_man@unj.ac.id

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: widya_parimita@unj.ac.id

Sofiana Setyawati

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Email: 1998sofiana@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui 1) Deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan PT X. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X, 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT X. Penelitian ini dilakukan terhadap 106 karyawan PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Kemudian data diproses menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan eksplanatori. Hasil regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan juga antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan keberhasilan yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan bisnisnya tentu saja tidak lepas dari kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Seiring dengan tingginya persaingan bisnis dan tuntutan perusahaan yang selalu berlomba-lomba untuk menjadi yang nomor satu dalam bidangnya, kinerja karyawan dituntut untuk terus meningkat dari waktu ke waktu. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko, *et al.* (2015) menyatakan bahwa karyawan merupakan aset utama organisasi karena memiliki peran yang strategis di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali kegiatan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang diperhatikan oleh organisasi. Karena dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Selanjutnya, Nderitu, *et al.* (2019) mengungkapkan karyawan adalah sumber daya yang penting bagi perusahaan dan mengoptimalkan kontribusi para karyawan terhadap misi perusahaan merupakan hal yang sangat penting sebagai salah satu cara mempertahankan kinerja yang efektif. Namun dalam perjalanannya, suatu organisasi pasti menghadapi hambatan dan rintangan yang timbul baik dari lingkup internal maupun dari lingkup eksternal organisasi.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT X karena perusahaan ini menyediakan layanan digital kepada para pelanggannya. Untuk itu karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh pelanggannya serta dapat menjalankan visi yang ada. Namun pada kenyataannya, peneliti menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya penilaian kinerja karyawan PT X pada periode waktu 2016 hingga 2018.

PT X sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan digital memiliki nilai kinerja karyawan yang cukup baik (kategori KK3), namun ternyata nilai ini belum memenuhi target yang dibuat oleh perusahaan yaitu pada kategori KK2. Rendahnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh rendahnya nilai di beberapa aspek penilaian. Kinerja karyawan PT X dianggap

belum maksimal sehingga perlu pembenahan agar para karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Dari hasil kuesioner pra penelitian disebarkan kepada beberapa karyawan, menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan dengan masing-masing persentase sebesar 28,77% dan 24,66%.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Rahardja (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan feminisme, motivasi kerja dan komitmen organisasi baik secara sendiri-sendiri maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Leo Agung Raya Semarang. Lebih lanjut hasil penelitian Jatmiko dan Swasto (2015) membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Susanto, Wahyuningrat dan Kurniasih (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, komitmen pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap.

Dengan adanya masalah terkait kinerja karyawan yang terus menurun selama 3 tahun terakhir dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh dari motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT X.

Rumusan Masalah

1) Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan PT X? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X? 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT X?

Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan PT X. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT X.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Hafiz (2017) menyatakan kinerja adalah hasil setelah melakukan suatu pekerjaan. Lebih rinci Elqadri (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Selanjutnya Jatmiko (2015) menyatakan di dalam organisasi, kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas. Dimana para karyawannya dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi. Ia juga menjelaskan kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara kuantitas, kualitas, dan sesuai dengan standar waktu.

Anggraeni & Rahardja (2018) mengatakan bahwa untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan, kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilainya. Selanjutnya mereka juga menyatakan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan.

Dari berbagai definisi yang telah dijabarkan, peneliti mensintesisasikan kinerja merupakan hasil dari tindakan karyawan yang menggunakan keahlian serta kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai dengan program kerja organisasi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi.

Motivasi Kerja

Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang dimiliki karyawan, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Ibrahim & Brobbey (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja bisa berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan insentif yang lebih tinggi atau untuk meraih promosi jabatan.

Selanjutnya Jatmiko (2015) menyatakan motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi. Pernyataan itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Rahardja (2018) motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pernyataan lain dilontarkan oleh Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah (2016) motivasi kerja tidak hanya dapat mempengaruhi kinerja, tetapi kinerja itu juga dapat mempengaruhi motivasi, jika diikuti oleh pemberian hadiah atau insentif.

Dari berbagai definisi yang telah dijabarkan, peneliti mensintesis motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang berasal dari dalam diri yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

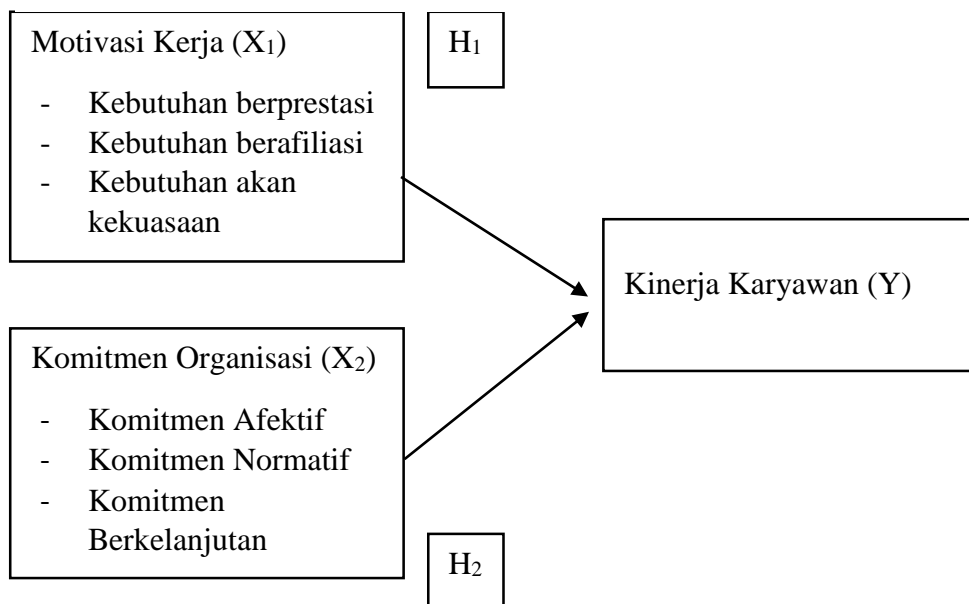
Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2014:165) komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Jatmiko (2015) komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan dirinya dalam sebuah organisasi dan bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hafiz (2017) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut, menurut Anggraeni & Rahardja (2018) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan model penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

H₀ : μ = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : μ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2

H₀ : μ = Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a : μ = Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan eksplanatori. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer

didapatkan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berupa data terkait penilaian kinerja karyawan yang diperoleh peneliti dari unit *Human Resource* PT X.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 145 orang, dimana 106 orang digunakan sebagai sampel penelitian yang didapatkan melalui rumus *slovin*, dengan menggunakan teknik *random sampling*.

Pengolahan data menggunakan program SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Untuk menguji instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang akan disebar kepada para responden. Suatu kuesioner dapat dianggap valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan.

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* pada program SPSS 22. Kriteria dalam uji validitas adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variable motivasi kerja dan komitmen organisasi keduanya dinyatakan valid karena seluruh instrument telah memenuhi syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361. Hal ini berarti seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi valid dan dapat digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah suatu instrument dalam kuesioner dapat digunakan berulang kali atau tidak. Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji, nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat pada variabel motivasi kerja sebesar 0,912 dan pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,912. Kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka dari itu, instrument dari kedua variable tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan hasil pengolahan data mentah variabel yang bertujuan unruk memberi gambaran umum tentang distribusi data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 106 responden.

Hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja mendapat jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 54,8%, hal ini termasuk ke dalam kriteria motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah terlihat pada indikator jiwa kepemimpinan yang tergolong rendah, hal ini terlihat karena mereka cenderung kurang tertarik jika ditunjuk sebagai pemimpin di dalam sebuah tim. Selain itu para karyawan juga merasa interaksi antar karyawan kurang banyak membantu dalam melakukan pekerjaan, karena mereka cenderung bekerja secara individualis. Para karyawan juga tidak terfokus pada pemberian apresiasi jika mereka melakukan pencapaian yang bagus. Mereka cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa mencari timbal balik yang positif yaitu apresiasi.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen organisasi mendapat jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 58%, hal ini termasuk ke dalam kriteria komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang kurang mendukung tercapainya tujuan organisasi karena kinerja karyawannya yang rendah terlihat dari para karyawan yang merasa tidak lagi memiliki tanggung jawab pada perusahaan jika mereka ingin keluar dari perusahaan ini. Hal lain yang dirasakan karyawan adalah para karyawan merasa kurang nyaman berada di perusahaan ini. Para karyawan juga tidak enggan untuk meninggalkan perusahaan karena menurut mereka, mereka dapat dengan mudah untuk mendapatkan pekerjaan lagi jika keluar dari perusahaan ini.

Untuk variabel kinerja karyawan, mendapat nilai rata-rata 51,8349. Rata-rata ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berada pada predikat cukup baik atau terdapat pada poin KK3. Namun, PT X menetapkan target bahwa kategori penilaian setidaknya terdapat pada predikat baik sekali atau pada poin KK2, hal ini dilakukan agar penilaian kinerja PT X stabil dan cenderung bagus jika dibandingkan dengan kantor cabang lainnya, sehingga perlu

dilakukan pembenahan agar karyawan mampu bekerja maksimal yang dibuktikan dengan prestasi dan kinerja yang dapat dicapai.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal atau tidak. Hal yang dimaksud dengan terdistribusi normal adalah sampel dapat mewakili populasi sehingga penelitian dapat digeneralisasi pada populasi. Dalam menguji normalitas, digunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan program SPSS 22. Suatu data dapat dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

Hasil uji normalitas memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau signifikansi dari penelitian ini untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,200, variabel motivasi kerja sebesar 0,200, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,200. Seluruh nilai dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yang mencakup variabel kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistic parametric analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan hubungan yang linear atau tidak. Kriteria dalam uji linearitas adalah ketika variabel bebas dan variabel terikat memiliki hasil signifikansi (*linearity*) $< 0,05$.

Hasil uji linearitas antara variable motivasi kerja dan kinerja memperoleh nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Hal ini berarti kedua variable tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu ketika nilai signifikansi $< 0,05$.

Selanjutnya, hasil uji linearitas antara variable komitmen organisasi dan kinerja memperoleh nilai signifikansi pada linearity sebesar 0,000. Hal ini berarti kedua variable tersebut memiliki hubungan yang linear karena telah memenuhi kriteria pengujian yaitu ketika nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika besar VIF (*Variance Inflation Factor*) < 5 atau mendekati 1, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variable motivasi kerja dan komitmen organisasi keduanya bernilai 1,097. Hal ini menunjukkan bahwa di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terhindar dari terjadinya heteroskedastisitas atau tidak ada masalah pada heteroskedastisitas. Teknik yang digunakan adalah dengan teknik uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel bebas. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Dari hasil uji, dapat diketahui korelasi antara variable motivasi kerja dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,552 dan korelasi antara variable komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,971. Dengan mengacu pada nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk seluruh pengamatan pada model regresi. Hal ini karena nilai signifikansi korelasi $> 0,05$.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial atau secara individu. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,544	1,370		28,140	0,000
	Motivasi Kerja	0,281	0,044	0,471	6,414	0,000
	Komitmen Organisasi	0,273	0,050	0,401	5,457	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22, 2020

Hipotesis 1

H_0 : μ = Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : μ = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,414. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dapat dicari pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $106-2=104$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui t_{tabel} sebesar 1,983. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $6,414 > 1,983$. Diketahui pula di dalam tabel bahwa nilai $Sig < 0,05$ yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto *et al* (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya, hal yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh pemangku kepentingan adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan akan kekuatan/kekuasaan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Elqadri (2015) dimana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Dalam penelitian

tersebut, motivasi kerja dapat menimbulkan semangat baru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut, Brobbey *et al* (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan dan kinerja karyawan. Kuranchie-mensah & Amponsah-tawiah (2016) juga menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong terbaik bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam mengukur kinerja yang menggunakan alat kepuasan kerja, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Omollo (2015) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di *Kenya Commercial Bank*. Dari hasil penelitiannya, turunnya motivasi kerja pada karyawan seperti keterlambatan promosi, tidak ada perkembangan karir yang jelas, beban kerja yang tidak masuk akal, jam kerja yang panjang dan kurangnya penghargaan dari para manajer dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Hipotesis 2

H_0 : μ = Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : μ = Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,457 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $5,457 > 1,983$ serta nilai $Sig\ 0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni *et al* (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang terbangun di dalam diri karyawan dapat berpengaruh dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menciptakan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan hal itu, Ramli (2011) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa juga didukung oleh Hafiz (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari seluruh

dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Musabab dan Mohammad (2017) juga menunjukkan bahwa seluruh subskala komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT X”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). a. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah, b. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X tergolong dalam kategori rendah c. Kinerja karyawan pada PT X dengan rata-rata nilai kinerja sebesar 51,8349 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berada pada predikat cukup baik atau terdapat pada poin KK3 dengan rentang nilai 40,01 – 60,00. Namun, PT X menetapkan target bahwa kategori penilaian setidaknya terdapat pada predikat baik sekali atau pada poin KK2 dengan rentang nilai 60,01 – 80,00.
- 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.
- 3) Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT X. Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

Saran untuk PT X

Berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut: 1) Perusahaan diharapkan mampu untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan kepada tiap-tiap karyawannya melalui berbagai cara seperti melibatkan karyawan untuk berperan sebagai pemimpin dalam kerja tim secara bergantian. Selanjutnya diharapkan perusahaan melakukan penjadwalan *gathering* tahunan sehingga interaksi sosial dapat terbangun sehingga para karyawan dapat merasakan efek positif dalam bekerja sehari-hari. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan apresiasi yang sesuai dengan hasil kerja para karyawan. 2) Perusahaan diharapkan mampu memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengambil kontrol atas segala

pekerjaan yang sedang mereka lakukan maupun atas keputusan yang akan ditetapkan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab lebih dan merasa kontribusinya dibutuhkan dalam perusahaan. Selanjutnya perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana serta iklim kerja yang nyaman serta menanamkan nilai-nilai positif pada diri karyawan agar timbul rasa bangga terhadap pekerjaan. Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menghargai hasil kerja karyawan dan membuat mereka merasa dibutuhkan kontribusinya sehingga mereka tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan dan berpikir akan dengan mudah menemukan pekerjaan lainnya. 3) Perusahaan sebaiknya memberikan orientasi tentang tujuan tercapainya target pekerjaan, dan selanjutnya memberikan pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan dan target pekerjaan yang akan dicapai. Perusahaan juga diharapkan tidak sungkan untuk memberikan teguran secara lisan maupun tertulis ataupun dapat menerapkan pemberian sanksi dan *reward* agar karyawan dapat bekerja dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda pekerjaan.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14.
- Asmono, O. F. (2015). Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Az, H. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2). <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000304>
- Elqadri, Z. M., Priyono, P., Suci, R. P., & Chandra, T. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees — PT . Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*, 8(10), 183–192. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n10p183>
- Ibrahim, M., & Brobbey, V. A. (2015). Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, III(11), 1218–1236.

- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (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* (Edisi Sembilan). Jakarta: Karya Salemba Empat.
- Kuranchie-mensah, E. B., & Amponsah-tawiah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance : A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musabah, S., Al, B., Mohamad, N. A., & Affairs, R. C. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees ' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151–160.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahardja, U., Moeins, A., & Lutfiani, N. (2018). Leadership, Competency, Working Motivation and Performance of High Private Education Lecturer with Institution Accreditation B: Area Kopertis IV Banten Province. *Man In India*, 97(24), 179–192.
- Ramli, A. H. (2017). Organizational Commitment And Employee Performance At Distributor Companies. *Business and Entrepreneurial Review*, 17(2), 121–134.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational Behavior* (15th edition). New Jersey: Prentice Hall.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Ed 6). Jakarta: Karya Salemba Empat.

Setyawasih, R., & Budiyo, H. (2017). Efektivitas Pengelolaan Kinerja Pegawai dan Employee Engagement dalam Hubungannya dengan Kinerja Pegawai. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 11(1). <https://doi.org/10.33558/optimal.v11i1.80>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A. E., Wahyuningrat, W., & Kurniasih, D. (2017). Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap). *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)*, 01(02), 169–181.