

## Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gerai Terpadu Indonesia

Yuda Supriatna

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Serang Raya

Koresponden: [yudha69prawira@gmail.com](mailto:yudha69prawira@gmail.com)

### Abstract

*PT Gerai Terpadu Indonesia is a national level service company, especially in the field of maintenance services for 3 Kg LPG gas cylinders. From the initial survey, it was known that there were weaknesses in the performance of employees at PT Gerai Terpadu Indonesia as seen from the high absence of employees which could affect company performance. This study aims to analyze whether motivation has a positive and significant effect on employee performance, has a positive and significant effect on employee performance, and analyzes whether motivation and commitment of employees simultaneously have a significant positive effect on employee performance. This research was conducted using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS version 20 program. The sample in this study were employees at PT Gerai Terpadu Indonesia. The data research method in this research is using a questionnaire to the entire population of 35 people and data obtained from the company. The results of the percentage descriptive calculation research show that the F test results show F-value = 4.675 with a significance value = 0.016 < 0.05, which means that H3 is accepted and H0 is rejected or which means that motivation and commitment of employees together or simultaneously have a positive and significant effect on performance employees. The t-test results of the motivation variable obtained t-value = 2.161 with a significance value = 0.033 < 0.05, which means H1 is accepted and H0 is rejected, which means that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The t-test results of the employee commitment variable obtained t-value = 2.357 with a significance value = 0.020 < 0.05, which means that H2 is accepted and H0 is rejected or which means that employee commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Motivation; Employee Commitment; Employee Performance*

*Cronicle of Article: Received (25,01,2021); Revised (30,01,2021); and Published (05,02, 2021).*

©2021 Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial

**How to cite this article:** Supriatna (2021) 'Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gerai Terpadu Indonesia'. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*, 1(2), pp.115-125. Retrieved from <https://embiss.com/index.php/embiss>

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap

karyawan inilah akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Fathoni,2006:128). Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan di perusahaan. Menurut Simamora (2004:4), sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/perusahaan yang penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam perusahaan, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, serta ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan karena adanya rasa memiliki (Doelhadi, 2001:31).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (L. Mathis dan Jackson, 2000:78), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Harianja (2002:195). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin,2002:38). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler, 2004:191). Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Komitmen juga sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Pada penelitian ini akan mengangkat permasalahan yang ada pada PT Gerai Terpadu Indonesia. PT Gerai Terpadu Indonesia didirikan pada tanggal 26 November 2013, dan terletak di Jl. Raya Ahmad Yani Km. 5.5 RT/RW 04/02 Ds. Mekar Agung, Kec. Cibadak, Kab. Lebak - Banten. PT Gerai Terpadu Indonesia merupakan perusahaan jasa tingkat nasional khususnya bergerak dibidang jasa pemeliharaan tabung gas Lpg 3 Kg, yang memiliki 35 karyawan.

Berdasarkan survey kedua, yaitu melalui Ibu Bunga L, mengatakan bahwa adanya kinerja yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran dan data tingkat keterlambatan, ditunjukkan dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.  
Tingkat Kemangkiran Keterlambatan Karyawan  
PT Gerai Terpadu Indonesia Periode Tahun 2015 – 2017

Bln	Sakit			Terlambat			Cuti			Mangkir Kerja		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Jan	2	4	5	0	5	7	1	3	5	2	3	8
Feb	4	1	6	1	3	4	3	5	2	4	6	3
Mar	4	3	6	0	4	5	3	4	6	2	4	6
April	3	6	5	2	3	4	2	4	3	3	4	5
Mei	1	3	4	1	0	3	2	5	1	2	5	6
Juni	4	4	6	2	1	0	4	2	5	4	2	3
Juli	2	5	3	0	3	5	1	3	6	1	2	1

Bln	Sakit			Terlambat			Cuti			Mangkir Kerja		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Agt	1	3	4	0	3	6	1	4	5	0	4	0
Sept	4	3	2	2	1	8	2	3	6	3	1	2
Okt	1	3	2	1	6	3	4	6	7	2	6	7
Nov	2	2	4	0	9	5	4	6	4	6	3	1
Des	1	4	5	0	9	0	2	4	6	0	1	3

Jumlah Karyawan: 35

Sumber : PT Gerai Terpadu Indonesia

Dilihat dari data diatas pada bulan januari 2015 tingkat absensi 13,4%, pada bulan januari 2016 tingkat absensi naik menjadi 25,9%, sedangkan bulan januari 2017 tingkat absensi semakin naik mencapai 36,5%. Jadi bisa dilihat tingkat absensi yang paling tinggi adalah pada tahun 2017. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pada tahun 2017 kurang baik, karena tingkat absensi yang masih tinggi. Kemangkiran dan keterlambatan dalam bekerja akan menghambat tugas yang dibebankan kepada karyawan, hal ini akan menimbulkan ketidakefisienan dan keefektifan seorang dalam bekerja.

Dalam hasil penyebaran kuesioner sebanyak 15 responden awal menyimpulkan bahwa adanya beberapa masalah yang terjadi pada PT Gerai Terpadu Indonesia, ditunjukkan dengan tabel berikut ini :

Tabel 2.  
Hasil Survei Mengenai Variabel Motivasi

NO	Faktor Penyebab Menurunnya Motivasi Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Kurangnya rasa nyaman terhadap lingkungan kerja	4	26%
2	Tidak adanya kebutuhan berprestasi	4	26%
3	Kurangnya kebutuhan pengakuan	7	48%
Total		15	100%

Tabel 3  
Hasil Survei Mengenai Variabel Komitmen Karyawan

NO	Faktor Penyebab Menurunnya Komitmen Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan	5	34%
2	Kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan	4	26%
3	Kurangnya rasa percaya terhadap perusahaan	6	40%
Total		15	100%

Tabel 4.  
Hasil Survei Mengenai Variabel Motivasi

NO	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	5	34%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	5	34%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	3	20%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	2	12%
Total		15	100%

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat disimpulkan masalah yang terjadi pada PT Gerai Terpadu Indonesia yaitu: motivasi kerja karyawan PT Gerai Terpadu Inonesia kurang baik, komitmen karyawan PT Gerai Terpadu Indonesia belum tercapai secara baik, kinerja karyawan PT Gerai Terpadu Indonesia kurang baik, Tingkat kehadiran karyawan PT Gerai Terpadu masih relative rendah, tingkat disiplin karyawan PT Gerai Terpadu Indonesia kurang baik, dan upaya pemberian bonus atau insentif masih belum dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

## **LITERATUR REVIUW**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999: dalam Sutrisno, 2017:110). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Guay et. al. (2010: 200) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Robbins (2006: 201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Kreitner dan Kinicki (2005: 201) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku.

### **Pengertian Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Robbins (2007:78), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Luthans (2006:35), komitmen diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan perusahaan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaannya. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2001: Priansa, 2016: 270) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagla (2009:269-270) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam organisasi.

Benardin dan Russel (2000:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997:270) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau pegawai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dan tidak melampaui batas yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka hipotesis pada penellitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi dan komitmen karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara penulisan dalam menganalisis data. Menurut Sugiono (2013:11) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, deskriptif dan metode asosiatif.

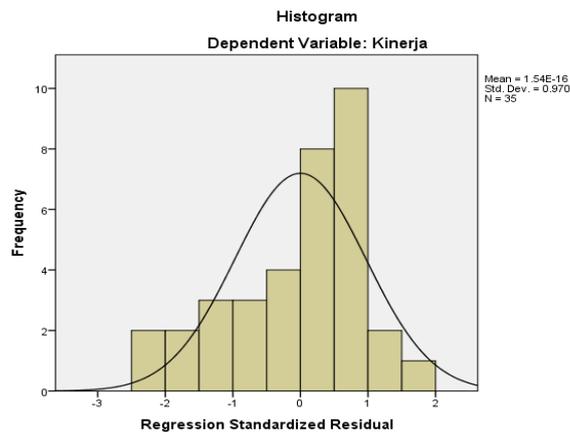
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengujinya digunakan hasil dari gambar normal probability plot dan N-Parametrik Kolmogorov Smirnov, yaitu apabila pada gambar p-plot terjadi penyebaran data pada garis sumbu diagonal dan mengikuti arah garis tersebut maka model regresi tersebut normal dan jika untuk N-Parametrik disebut normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3.75100757
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.078
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.896
Asymp. Sig. (2-tailed)		.398

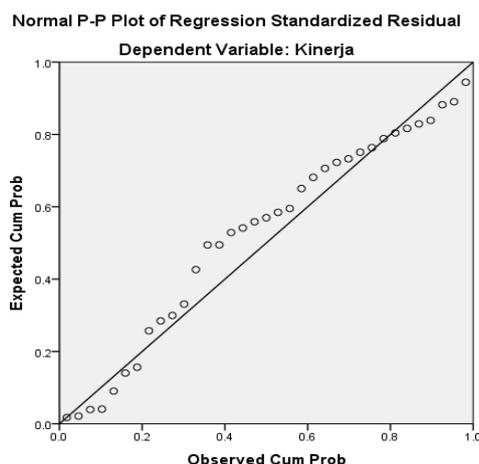
Berdasarkan pada hasil uji N-Parametrik Test Kolmogorov Smirnov pada uji normalitas data maka diketahui nilai signifikansi  $0.398 > 0.05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1.  
Histogram Dependend Variabel Kinerja  
Sumber : Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan pendekatan histogram pada gambar 4.1 Menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak menceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi normal.

Pendekatan lainnya yang digunakan dalam menguji normalitas data adalah pendekatan grafik. Pendekatan grafik yang digunakan adalah Normality Probability Plot. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan pendekatan Grafik (Normality Probability Plot).



Gambar 2

Normal P- P Plot Regression Standardized Residual Dependend variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik pada gambar 4.2 terlihat bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada di sekitar sumbu diagonal dari grafik.

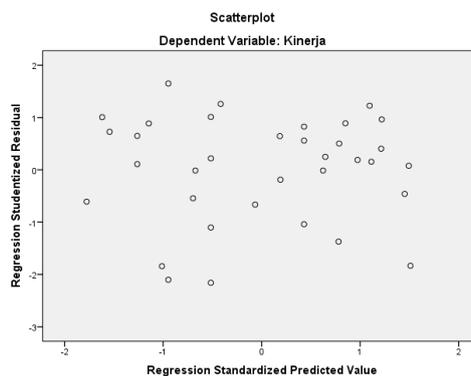
Tabel 6.  
Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	57.849	6.166		9.381	.000		
1 Motivasi	.121	.118	.209	2.161	.033	.724	1.382
Komitmen_Karyawan	.166	.166	.204	2.357	.020	.724	1.382

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance adalah sebesar 0.724, sehingga nilai tersebut telah sesuai dengan nilai yang disyaratkan yaitu nilai tolerance harus lebih besar dari 0,10. Dengan demikian  $0.724 > 0,10$ .

Selanjutnya dengan melihat nilai VIF (Varian Inflation Factor) dimana nilai VIF adalah sebesar 1,382 dengan demikian nilai tersebut telah sesuai dengan nilai yang disyaratkan yaitu lebih kecil dari 10. Maka nilai VIF  $1,382 < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada model yang digunakan, dilakukan dengan uji heteroskedastisitas (Scatter Plot) dan perhitungan uji dengan menggunakan metode Glejser pada pengolahan data SPSS 20.0 yang berada pada tabel Coefficient. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Scatter Plot dan menggunakan metode Glejser.



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Nilai Dependent Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4.3 Maka diketahui bahwa tidak ada varian gangguan berbeda dalam penelitian, titik-titik penyebaran Scatter Plot tidak menunjukkan pola tertentu dan penyebaran berbeda diatas dan dibawah angka 0, sehingga model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 7.  
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.486	3.560		.137	.892
1 Motivasi	-.050	.068	-.149	-.736	.467
Komitmen_Karyawan	.130	.096	.273	1.349	.187

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan pada tabel 7 maka diketahui nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) sebesar  $0.467 > 0.05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, kemudian pada variabel Komitmen Karyawan (X2) juga nilai signifikansinya sebesar  $0.187 > 0.05$  maka tidak terjadi pula heteroskedastisitas.

Untuk menguji apakah dalam modal regresi linear terdapat kolerasi antara kesalahan atau pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t (sebelumnya).

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika  $d < dl$  atau  $d > 4-dl$  maka hasilnya terdapat Autokolerasi

- Jika  $du < d < 4-du$  maka hasilnya tidak terdapat Autokolerasi
- Jika  $dl < d < du$  atau  $4-du < d < 4-dl$  maka hasilnya tidak ada kesimpulan.

Berikut ini adalah hasil perhitungan Uji Autokolerasi :

Tabel 8  
Hasil Uji Autokolerasi (Durbin Waston)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.201 <sup>a</sup>	.191	.146	3.86645	2.177

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel 8 Diatas diketahui nilai d (Durbin Waston) adalah sebesar 2,177 maka berdasarkan pada dasar pengambilan keputusan mendapatkan hasil perhitungan nilai tabel Durbin Waston dengan kriteria nilai N = 35 (Responden) yaitu  $dl = 1,343$  dan  $du = 1,584$ , serta hasil  $4-dl = 2,657$  dan  $4-du = 2,416$ . Dengan demikian hasil keputusan diambil bahwa  $du < d < 4-du$  yang artinya  $1,584 < 2,177 < 2,416$ . Maka hasil akhir pengambilan keputusan yaitu tidak terdapatnya Autokolerasi.

Melalui analisis regresi linear berganda dapat diketahui seberapa besar koefisien regresi variabel Motivasi (X1) dan variabel Komitmen Karyawan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan. Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut:

Tabel 9.  
Perhitungan Koefisien Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.849	6.166		9.381	.000
	Motivasi	.121	.118	.209	2.161	.033
	Komitmen_Karyawan	.166	.166	.204	2.357	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS 20.0

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 9 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 57,849 + 0,121 X_1 + 0,166 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X1 = Motivasi
- X2 = Komitmen Karyawan
- A = Konstanta
- e = Standardt error

Konstanta (a) = 57,849 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas ( Motivasi dan Komitmen Karyawan ) = 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 57,849.

Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,121 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) bernilai signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, jika variabel Motivasi

ditingkatkan sebesar 1 (satuan) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,121 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Koefisien regresi variabel Komitmen Karyawan sebesar 0,166 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Karyawan (X2) bernilai signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian, jika variabel Komitmen Karyawan ditingkatkan 1 (satuan) maka Komitmen Karyawan juga meningkat sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan seberapa besar hubungan dan pengaruh masing-masing variabel Motivasi dan variabel komitmen Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4. Berikut:

Tabel 10  
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57.849	6.166		9.381	.000
1 Motivasi	.121	.118	.209	2.161	.033
Komitmen_Karyawan	.166	.166	.204	2.357	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan SPSS 20.0

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,033 < dari 0,05 dan nilai thitung 2,161 > dari ttabel 2,037 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak atau yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja.

Nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Komitmen Karyawan terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,020 < dari 0,05 dan nilai thitung 2,357 > dari ttabel 2,037 maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak atau yang berarti terdapat pengaruh variabel Komitmen Karyawan terhadap Kinerja.

Dari tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan yaitu variabel Komitmen Karyawan yang memperoleh nilai thitung = 2,357.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Motivasi dan variabel Komitmen Karyawan secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut

Tabel 11.  
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.189	2	10.095	4.675	.016b
	Residual	478.382	32	14.949		
	Total	498.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen\_Karyawan, Motivasi

Sumber : Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat diketahui nilai F hitung adalah sebesar 4,675 dan nilai F tabel 3,28. Dengan demikian nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi (X1) dan variabel Komitmen Karyawan (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar

$0,016 < 0,05$  dan nilai  $F$  hitung  $4,675 > 3,28$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$ .

Dalam penelitian kali ini, digunakan dua variabel independent (bebas) yaitu Motivasi sebagai variabel  $X_1$  dan Komitmen Karyawan sebagai variabel  $X_2$  untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya terhadap variabel Kinerja sebagai variabel  $Y$ . Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi dan Komitmen Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil perhitungan uji signifikansi parsial (uji  $t$ ) variabel Motivasi, nilai  $t$  hitung adalah sebesar 2,161, dan sementara itu nilai  $t$  tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,037 maka artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,161 > 2,037$ ) dan nilai signifikansi yaitu  $0,033 < 0,05$  maka artinya variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). variabel Komitmen Karyawan, nilai  $t$  hitung adalah sebesar 2,357, dan sementara itu nilai  $t$  tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,037 maka artinya  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,357 > 2,037$ ) dan nilai signifikansi yaitu  $0,020 < 0,05$  maka artinya variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari hasil perhitungan uji signifikansi simultan (uji  $f$ ) menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 4,675. Setelah itu dibandingkan dengan nilai  $f$  tabel yaitu sebesar 3,28 dengan signifikansi 0,05 (5%). Jadi dapat disimpulkan  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $4,675 > 3,28$ ) dengan signifikansi  $0,016 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent (bebas) Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Dari kedua variabel independent (bebas) yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel Komitmen Karyawan ( $X_2$ ) yang memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,375.

## SIMPULAN DAN SARAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,161. Artinya, jika semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,357. Artinya, jika semakin tinggi Komitmen Karyawan yang telah dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

Motivasi dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Gerai Terpadu Indonesia dengan nilai  $F$  sebesar 4,675.

Bagi perusahaan PT Gerai Terpadu Indonesia diharapkan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan, seperti melakukan motivasi berkala, memberikan kesempatan yang sangat luas untuk promosi, pemberian pelatihan dan pengembangan SDM dan memperbaiki kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara maksimal.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi bisa didapatkan secara lebih lengkap, serta dapat mengembangkan atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hardaya, Sutapa dan Mulyanto. (2009). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. Yogyakarta: STIE AUB Surakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nafiuddin, Yazid. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Noerhayati, Endah. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Tirta Makmur Unggaran*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Octarina, Arischa. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga*. Sarolangun:
- Praja, Ega. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setiyono, Heru. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan*. Kebumen: Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana