

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto)

Amira Dwiki Anggriani

Djamhur Hamid

Mohammad Iqbal

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail:amira.da57@yahoo.co.id

Abstract

This research aims to determine the influence motivation and organizational commitment to employees performance. The role of motivation is very important to establish and develop a commitment-based employee who will produce a thought on the employee that is not because they are paid to commit, but because choose to commit. Employees who are motivated and have a strong commitment can be regarded as an asset to the company because of the high motivation and commitment on the employee, the employee's performance will be a great opportunity to increase. This research is an explanatory research. Population is all employees in the company, there are 72 respondents as sample of this research by using purposive random sampling method. The data collection method conducted by questionnaire. Data analysis used in this study are descriptive analysis and multiple linear regression analysis with F test and t test to examine overall and partial influence between variables. The results of this study showed that motivation and organizational commitment are simultaneously and partially effect on employees performance. Motivation has the dominant influence to employees performance.

Keywords: *motivation, organizational commitment, employees performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Peran motivasi sangat penting untuk membentuk dan mengembangkan karyawan berbasis komitmen yang nantinya menghasilkan suatu pemikiran pada diri karyawan bahwa bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Karyawan yang termotivasi dan memiliki komitmen yang tinggi dapat dikatakan sebagai aset perusahaan karena dengan tingginya motivasi dan komitmen pada diri karyawan, maka kinerja karyawan akan berpeluang besar mengalami peningkatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang responden yang diambil dengan menggunakan metode *purposive random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan dan pengaruh secara parsial antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan sebuah organisasi

untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan perusahaan lainnya. Organisasi yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna

menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan kompetitif baik tantangan internal maupun eksternal. Untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan tersebut diperlukan kerjasama seluruh elemen dalam manajemen yang di dalamnya meliputi manajer dan karyawan. Seorang manajer dalam menjalankan kegiatan fungsi-fungsi manajemen, memberikan perintah-perintah atau berusaha untuk menggerakkan bawahannya agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Peran manajer salah satunya adalah memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:312), "Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan." Karyawan yang termotivasi maka ia akan paham tentang tujuan dari tindakan mereka serta meyakini akan pencapaian tujuan tersebut. Selain memberikan dorongan atau motivasi, manajer sebaiknya juga memperhatikan bagaimana mempertahankan karyawan, salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawan secara manusiawi sehingga akan menimbulkan perasaan bangga dan akhirnya dapat membentuk suatu komitmen pada diri karyawan terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Lincoln (1994) dalam Sopiha (2008:155) bahwa komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Seseorang yang berkomitmen pada suatu organisasi atau pada suatu hubungan (*relationship*), maka mereka akan merasa bahwa mereka sebagai karyawan tidak hanya sebagai unsur produksi, namun juga sebagai unsur investasi perusahaan yang efektif. Peran motivasi dalam hal ini dirasa sangat penting untuk membentuk dan mengembangkan karyawan berbasis komitmen yang nantinya menghasilkan suatu pemikiran bahwa bukan karena mereka dibayar untuk berkomitmen, tetapi karena mereka memilih untuk berkomitmen. Hal ini sesuai dengan pendapat Mowday et al. (1982) dalam Almacik (2012:357) yang berpendapat bahwa komitmen organisasional mempunyai tiga komponen utama yaitu: (a) Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, (b) Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan (c) Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan keterlibatan dan kontribusi yang diberikan karyawan, karena dengan adanya komitmen yang kuat maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks, baik definisi maupun pengukurannya. Namun, hendaknya pengukuran kinerja menginteraksikan pengukuran yang beragam, karena kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Standar pengukuran kinerja secara umum meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Dharma, 2003:355). Hal ini dikarenakan ketrampilan dan kompetensi masing-masing individu berbeda-beda, ada yang ketrampilan teknisnya lebih unggul daripada rekan sekerjanya, dalam hal lain ketrampilan di bidang konseptual lemah. Pengelolaan kinerja sumber daya manusia dimaksudkan guna meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Wibowo (2011:7), Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan dari strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan suatu kontribusi pada ekonomi. Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi peningkatan prestasi dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2003:92). Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas atau kinerja yang positif.

Handoko (2003:252) menyatakan bahwa, "Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut

definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi”.

Mangkunegara dalam bukunya berpendapat bahwa, “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.” (2005:61)

2.2 Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson (2001:99), komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut”. Dengan kata lain, dengan adanya komitmen berarti didalamnya terdapat suatu hubungan yang berharga yang terus dipertahankan, di mana masing-masing pihak bersedia bekerja sama untuk mempertahankan hubungan tersebut. Luthan (1992:124) mengatakan bahwa “Komitmen organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung di mana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus”.

2.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Adapun kinerja menurut Mangkunegara (2005:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:34).

Menurut Bangun (2012:230) mengatakan bahwa “Sistem manajemen kinerja (*performance manajemen system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan pada suatu periode tertentu.” Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawannya merasa adil dan nyaman dalam

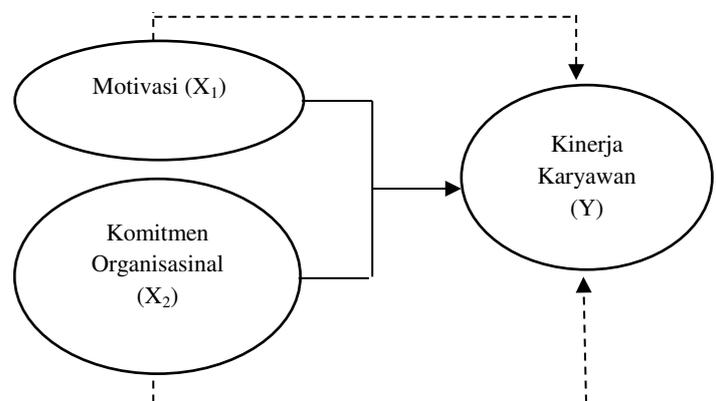
melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan memerlukan adanya suatu strategi organisasional melalui pelaksanaan manajemen kinerja yang akan dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompetensi, mutasi dan pemberhentian kerja. Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasi tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Menurut Robbins (1996) dalam Bangun (2012:231) mengatakan bahwa “Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O).” Sehingga dapat dirumuskan dalam rumus sebagai berikut:

$$\text{Kinerja (P)} = f(A \times M \times O)$$

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

2.4 Hipotesis



Gambar 1. Model Hipotesis

Hipotesis penelitian:

- H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan komitmen organisasional (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X₂) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto sebanyak 211 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sistem *nonprobability sampling* dengan sistem *purposive random sampling*. Alasan pemilihan lokasi penelitian dan pengambilan sampel dilakukan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto selain karena belum pernah dilakukan penelitian sejenis terkait pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dikarenakan oleh karakteristik karyawan pada perusahaan tersebut memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket berisi pernyataan yang diberikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas yaitu motivasi dan komitmen organisasional terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Metode Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif membahas tentang distribusi *items* pada tiap-tiap variabel secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui angket baik dalam frekuensi jumlah, angka persentase, rata-rata mean per *item* dan per variabel. Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif variabel Motivasi (X_1), Komitmen Organisasional (X_2) dan Kinerja Karyawan:

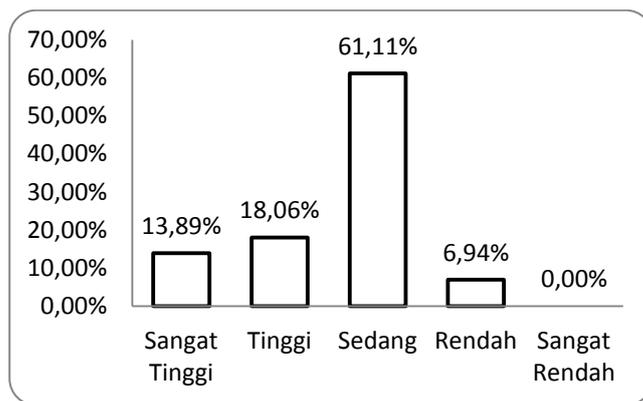
Tabel 1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi (X_1)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$36 < X \leq 45$	10	13,89%
Tinggi	$33 < X \leq 36$	13	18,06%
Sedang	$24 < X \leq 33$	44	61,11%
Rendah	$18 < X \leq 24$	5	6,94%
Sangat Rendah	$9 < X \leq 18$	0	0,00%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti

berikut:



Gambar 2. Histogram Kategori Skor Motivasi
(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel motivasi kerja dari 72 karyawan, 10 karyawan atau 13,89% karyawan memiliki motivasi kerja sangat tinggi, 13 karyawan atau 18,06% karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, 44 karyawan atau 61,11% karyawan memiliki motivasi kerja sedang, 5 karyawan atau 6,94% karyawan memiliki motivasi kerja rendah, dan tidak ada karyawan yang memiliki motivasi kerja sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dilihat dari distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

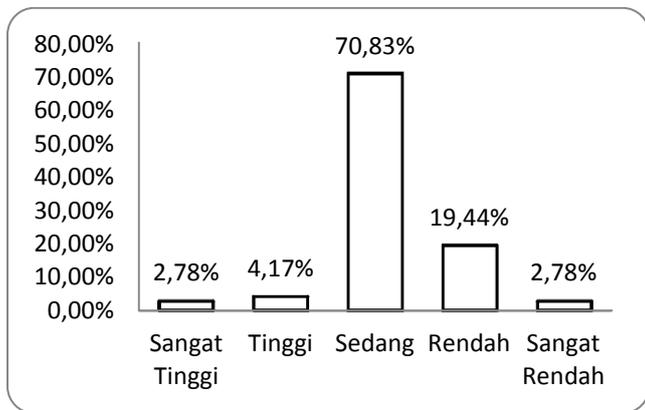
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, upaya pemberian motivasi karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat bekerja pada diri karyawan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001:323) yang menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan suatu rangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$96 < X \leq 120$	2	2,78%
Tinggi	$88 < X \leq 96$	3	4,17%
Sedang	$64 < X \leq 88$	51	70,83%
Rendah	$48 < X \leq 64$	14	19,44%
Sangat Rendah	$24 < X \leq 48$	2	2,78%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti dibawah ini:



Gambar 3. Histogram Kategori Skor Komitmen Organisasional

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel komitmen organisasional dari 72 karyawan, 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki komitmen organisasional sangat tinggi, 3 karyawan atau 4,17% karyawan memiliki komitmen organisasional tinggi, 51 karyawan atau 70,83% karyawan memiliki komitmen organisasional sedang, 14 karyawan atau 19,44% karyawan memiliki komitmen organisasional rendah, dan 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki komitmen organisasional sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan dilihat dari distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, upaya peningkatan komitmen organisasional karyawan telah dilakukan dengan tujuan untuk membentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan

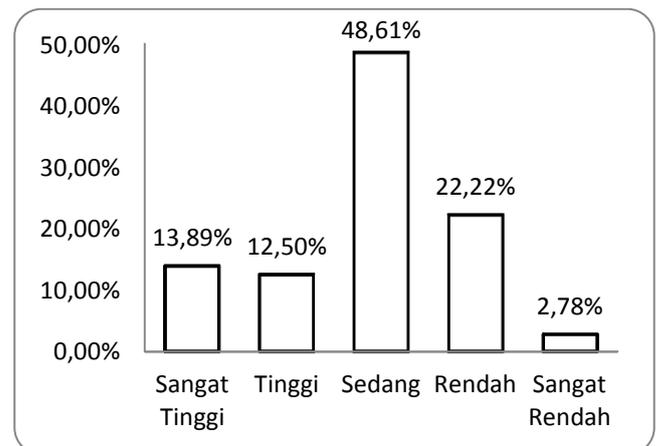
guna mempertahankan karyawan terutama karyawan yang memiliki kredibilitas tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Luthan (1992:124) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung di mana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$36 < X \leq 45$	10	13,89%
Tinggi	$33 < X \leq 36$	9	12,50%
Sedang	$24 < X \leq 33$	35	48,61%
Rendah	$18 < X \leq 24$	16	22,22%
Sangat Rendah	$9 < X \leq 18$	2	2,78%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti berikut:



Gambar 4. Histogram Kategori Skor Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel kinerja karyawan dari 72 karyawan, 10 karyawan atau 13,89% karyawan memiliki kinerja sangat tinggi, 9 karyawan atau 12,50% karyawan memiliki kinerja tinggi, 35 karyawan atau 48,61% karyawan memiliki kinerja sedang, 16 karyawan atau 22,22% karyawan memiliki kinerja rendah, dan 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki kinerja sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel kinerja

karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dilihat dari distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program *SPSS 18.0 for Windows*, seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koef. B	Koef. Beta	t	Prob.	Ket.
Motivasi (X_1)	0.215	0.251	2.294	0.025	Sig.
Komitmen Organisasional (X_2)	0.152	0.344	3.145	0.002	Sig.
R	: 0.630				
R Square	: 0.697				
Adj. R Square	: 0.510				
F_{hitung}	: 4.273				
Prob. F	: 0.001				

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,076 + 0,215 X_1 + 0,160 X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi ini bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Y akan bertambah secara konstan jika variabel lainnya yaitu X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai konstanta sebesar 27,076 menunjukkan apabila tidak ada variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap ada sebesar 27,076.
2. Tiap penambahann satu satuan X_1 (Motivasi) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,215 dengan syarat X_2 (Komitmen Organisasional) diasumsikan konstan.
3. Tiap penambahan satu satuan X_2 (Komitmen Organisasional) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,160 dengan syarat X_1 (Motivasi) diasumsikan konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, besarnya pengaruh dari Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan dapat dilihat dari nilai *Adjust R Square* sebesar 0,510. Perolehan nilai ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara bersama-

sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51%. Sedangkan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,697 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) termasuk dalam kategori kuat. Hal ini berarti jika variabel bebas semakin meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami peningkatan.

4.2 Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Ini berarti Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2). Dengan kata lain apabila Motivasi dan Komitmen Organisasional semakin tinggi maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X_1) memiliki pengaruh dominan dibanding dengan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien Beta sebesar 0,251. Selain itu, berdasarkan nilai *Adjust R Square* diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,510 (51%). Hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Keith Davis (1985) dalam Handoko (2003:87) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sedangkan Robbins (1996:224) menyatakan bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*).

4.3 Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Motivasi (X_1) yang meliputi *existence* (eksistensi

atau keberadaan), *relatedness* (keterikatan) dan *growth* (pertumbuhan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0,025 < 0,05$. Ini berarti Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X_1). Dengan kata lain apabila motivasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

Secara empiris penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2011) yang mengatakan bahwa motivasi kerja (meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju atas *item* pernyataan dalam variabel motivasi. Hal tersebut membuktikan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, Amiati dan Supriyanto (2012) menambahkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan suatu kebutuhan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.4 Pengaruh Variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, variabel Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu $0,002 < 0,05$. Ini berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasional (X_2). Dengan kata lain apabila Komitmen Organisasional ditingkatkan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, Suprana dan Ratnawati (2012) menambahkan bahwa kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional sama-sama memiliki peran yang penting, keduanya secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan, namun komitmen organisasional lebih dominan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji, menunjukkan bahwa variabel motivasi yang memiliki dimensi eksistensi

atau keberadaan (*existence*), keterikatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional yang memiliki dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal ini dapat diketahui dengan melihat perolehan nilai Beta pada Tabel 1 sebesar 0,215 untuk variabel Motivasi (X_1) dan 0,160 untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa rata-rata distribusi frekuensi jawaban responden untuk menilai variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar 3,25, variabel komitmen organisasional (X_2) yaitu sebesar 3,60. Hal ini membuktikan bahwa upaya pemberian dan peningkatan motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan sudah terlaksana dengan baik.
2. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas $< 0,5$ serta nilai *Adjust R Square* sebesar 0,510 (51%) yang berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 2,294 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,025, sehingga signifikansi lebih kecil dari *alpha* yang dipakai yaitu 0,05 ($0,025 < 0,05$).
4. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel komitmen

organisasional (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 3,145 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, sehingga signifikansi lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,05 ($0,002 < 0,05$).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Berdasarkan pada distribusi frekuensi variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, saran yang diberikan adalah mempertahankan segala bentuk pemberian motivasi kepada karyawan seperti perusahaan mengadakan *gathering* berupa kegiatan sarasehan atau rekreasi bersama setiap periode yang telah ditentukan untuk memperkuat hubungan antara atasan dengan karyawan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya, dengan hubungan yang terjalin dengan baik maka akan membentuk suatu lingkungan kerja yang kondusif dan besar kemungkinan karyawan merasa nyaman sehingga dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaan.
2. Dalam variabel komitmen organisasional terdapat beberapa *item* yang masih cukup rendah, hal ini dapat diperbaiki dengan cara menyediakan media untuk menyalurkan kritik dan saran yang diisi oleh karyawan yang ditujukan baik kepada atasan maupun sesama karyawan. Selain itu, bisa juga dengan perusahaan memenuhi segala kebutuhan karyawan baik materi maupun non materi dimana pemenuhan kebutuhan yang sesuai akan menjadikan karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
3. Penelitian ini hanya mengetahui besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti lain yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel lain seperti kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*).

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Manusia. Yogyakarta: Erlangga.
- Dharma. Agus. 2003. Manajemen Supervisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi
- Luthan, Fred. 1992. Organizational behavior. Singapore: Mc.Graw-Hill bool Co
- Mangkunegara A.A dan Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2011. Manajemen Perubahan. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

- Ita Amiati, Supriyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Masalah. Volume 1, 1, pp. 1-9.
- Mamik. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ekonomi, 10, pp. 82-99.
- Purwati, Sri. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Business Management. Volume 1, 1, pp. 1-13.
- Suprana, Riski. Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management. Volume 1, 1, pp. 439-445.
- Umit Almacik, Esra Almacik, Kultigin Akcin, Serhat Erat. 2012. Relationship between career motivation, affective commitment and job satisfaction. Journal of Social and Behavioral Sciences. Volume 58 (3) 355-362.