

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Kompartemen  
Pabrik II PT. Petrokimia Gresik)**

**Enggar Dwi Jatmiko,  
Bambang Swasto,  
Gunawan Eko N**  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
E-mail: [enggar\\_21@yahoo.co.id](mailto:enggar_21@yahoo.co.id)

**ABSTRACT**

*Human resources is one of the main factors that must be considered in an effort to achieve company goals. Employees are human resource owned by the company where every company's activities can be done with employees. One of ways that employees are encouraged to work with a passion so as to achieve optimum performance, companies need to pay attention to work motivation and organizational commitment. The purpose of this research was to determine and explain the work motivation variable, organizational commitment variable, and the employee performance variable on employee of factory compartment II PT. Petrokimia Gresik. The type of research used in this survey research is an explanation (explanatory research). The number of samples in this study were 89 employees. From the result of statistical analytisis that there is a significant simultaneous effect of work motivation variable on the employee performance variable, organizational commitment variable on the employee performance variable, also work motivation variable and organizational commitment variable significantly effect on the employee performance variable.*

**Keywords :** *Work motivation, organizational commitment, employee performance*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dimana segala aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan adanya karyawan. Salah satu cara agar karyawan terdorong untuk bekerja dengan sungguh - sungguh sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja dan komitmen organisasional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 89 karyawan. Dari hasil analisis statistik bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, serta variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Motivasi kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu kunci pokok di dalam perusahaan yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, misalnya kondisi lingkungan kerja, pasangan kerja, dan fasilitas kerja. Melalui kedudukan tersebut manusia mampu menangkap dan mengelola input-input untuk selanjutnya diolah menjadi output-output yang memenuhi publik, misalnya informasi - informasi kerja yang dapat digunakan dan diserap untuk kemudian dijadikan bekal karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan kemampuan ini, maka manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Memasuki era perdagangan bebas yang semakin kompetitif, setiap organisasi atau badan usaha baik domestik maupun multinasional memiliki berbagai bidang permasalahan yang harus diatasi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Setiap organisasi atau badan usaha dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau badan usaha. Karyawan merupakan aset utama organisasi mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar bersedia bekerja lebih rajin dan lebih serius. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka diperlukan perhatian lebih terhadap tugas yang dikerjakan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat

kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Oleh karenanya organisasi atau badan usaha harus lebih menekankan pada efektifitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia sehingga tujuan awal pendiriannya dapat tercapai. Penekanan tersebut tidak terkecuali pada badan usaha swasta maupun badan usaha milik pemerintah. Untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini tercermin pada komitmen organisasional besar dan motivasi kerja memadai guna menciptakan kinerja yang baik.

PT. Petrokimia Gresik merupakan perusahaan industri kimia yang menghasilkan pupuk terlengkap di Indonesia, saat ini sedang membenahi dan memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja unit kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasional, sehingga pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Pada dasarnya, PT. Petrokimia Gresik bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja dan komitmen organisasional penting karena dengan motivasi kerja dan komitmen organisasioanal yang memadai diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang mumpuni dan berkualitas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. Petrokimia Gresik juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga menjadi menarik

bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Rumusan masalah dalam jurnal ini adalah Adakah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik? Adakah pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik? Adakah pengaruh simultan variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik?

Tujuan Penelitian dalam Jurnal ini adalah Mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

Kontribusi Penelitian dalam jurnal ini terdapat dua aspek. Aspek Akademis yaitu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wacana dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dan menambah wawasan yang tertarik pada pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dan Aspek Praktis yaitu Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan saran, masukan, atau bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dari hasil dari penelitian pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Judul : Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan ( Sarah Apriliana 2011 Studi pada PT. Bentara Sinergies *Multifinance* (PT. BESS Finance), Sukun Malang ).

Hasil Penelitian : variabel motivasi dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel karyawan.

2. Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

*Outsourcing* ( Hardian Dewanto 2011 Studi pada karyawan *outsourcing* PT. Bank Jatim cabang Malang ).

Hasil Penelitian : variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Wahyu Adi Putranto 2011 studi pada karyawan PDAM Kota Kediri ).

Hasil Penelitian : variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut M. Manullang (2001: 194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager yang memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini adalah karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang-orang tersebut.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2008) motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri seseorang yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Manusia akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan aktivitasnya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik seorang manusia akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri seorang manusia dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya.

Definisi lain tentang motivasi menurut Winardi, motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Moekijat (2000), motivasi adalah sebagai pengaruh terhadap tingkah laku dan apabila kita menerima faham bagian yang tersebar daripada pengaruh

terhadap tingkah laku manusia ini adalah pada kebutuhan dasar. (M.Manullang,2001: 19). Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

Teori motivasi menurut Ashar SM (2004: 326) adalah sebagai berikut :

1) Teori Clayton Alderfer

Teori ini dikenal dengan ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth Needs*). Secara konseptual teori ERG mempunyai persamaan dengan teori yang dikembangkan oleh Maslow. Adelfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki.

2) Teori *Hierarchy of Need* Abraham Maslow

Maslow mengutarakan hasil pemikiran bahwa pada intinya manusia mempunyai 5 tingkat kebutuhan (*hierarchy of need*).

3) Teori Dua Faktor Frederic Herzberg

Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang ia namakan faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan.

4) Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

### C. Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

Minner (1997) dikutip dalam Sopiah (2008: 156) mendefinisikan, bahwa “Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja”. Coopey dan Harley (1991) dalam Sopiah (2008: 156) menjelaskan bahwa, “Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi”. Bathaw dan Grant (1994) dalam Sopiah (2008: 156) menerangkan lebih lanjut, “Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”.

### D. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan 2005:94). Menurut Hariandja (2002:195) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Menurut Mangkunegara (2007:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Dharma (1991:1) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Dalam organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

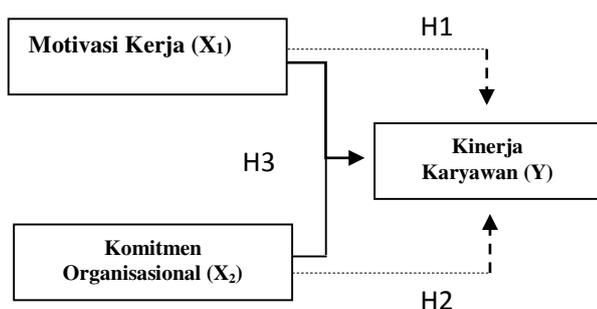
### E. Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Peran motivasi kerja dapat

dijelaskan sebagai berikut : kemampuan yang tinggi dan didukung pula akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema tentang apa tujuan dari organisasi dan apa peranan karyawan, serta manfaat bagi karyawan. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah, maka diperlukan pelatihan bagi karyawan. Keadaannya akan menjadi lebih buruk jika motivasi rendah dan kemampuan rendah maka produktivitas juga akan rendah”.

Komitmen organisasional juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.

## F. Model Konsep dan Hipotesis



Gambar 1 Model Hipotesis

### Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik

## Metode Penelitian

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bermaksud untuk memberikan

penjelasan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis sekaligus melakukan eksplanasi. Sehingga dalam penelitian ini metode eksplanatori digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel faktor psikologis yang terdiri dari Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), dan Variabel Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>), terhadap kinerja karyawan (Y).

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Petrokimia Gresik (Persero), Jl. Jenderal Akhmad Yani, Gresik. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional.

## C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

### 1. Konsep

#### a. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### b. Konsep Komitmen

Keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

#### c. Konsep Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara kuantitas, kualitas, dan sesuai dengan standar waktu.

### 2. Variabel

Adapun dalam penelitian ini variabel bebas adalah motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>), dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### 3. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel sehingga dapat menentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan diperlukan prosedur pengukuran yang baru.

### 4. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam beberapa indikator variabel yang kemudian dari indikator tersebut disusun item-item

tiap instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik. Adapun jumlah seluruh karyawan yang terdapat di kompartemen pabrik II di PT. Petrokimia Gresik adalah sebanyak 800 karyawan. Petrokimia Gresik. Sampel ditentukan sebanyak 89 karyawan yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin.

#### E. Uji Instrumen

Pada uji validitas diketahui hasil penelitian valid dikarenakan korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka dapat dinyatakan item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan pada uji reliabilitas instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih.

#### F. Pengumpulan Data

Menurut Hasan (2002:83) “Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa, hal-hal, keterangan-keterangan dari sebagian karakteristik-karakteristik atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian”.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier garis regresi karena penelitian ini dirancang untuk melihat apakah faktor motivasi dan komitmen organisasi yang merupakan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya.

#### G. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Sedangkan analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linier berganda dan uji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software* SPSS didapatkan ringkasan berikut :

Variabel	Koefisien regresi	Koefisien $\beta$	t <sub>hitung</sub>	signifikan	Keterangan
Konstanta	-0,685				
X1	0,439	0,569	6,513	0,000	Signifikan
X2	0,300	0,256	2,793	0,006	Signifikan
A	=0,05				
R	=0,797				
R Square	=0,635				
F-Hitung	=74,747				
F-Tabel	=3,103				
Sig F	=0,000				
t-tabel	=1,989				

Sumber : Data primer (diolah) 2014

Interpretasi model regresi pada Tabel 18 adalah sebagai berikut :

1.  $b_0 = -0,685$

Nilai konstanta yang negatif ini menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas (x1 dan x2) maka variabel kinerja karyawan akan bernilai negatif atau rendah.

2.  $b_1 = 0,439$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerjanya.

3.  $b_2 = 0,300$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel komitmen terhadap variabel kinerja karyawan, yang artinya semakin baik komitmen organisasioanl maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan pada Tabel 1, model regresi dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,635. Hal ini mampu menjelaskan pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y secara simultan sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Secara parsial variabel  $X_1$  memberikan kontribusi sebesar 46,26% terhadap variabel Y, sedangkan variabel  $X_2$  memberikan kontribusi sebesar 17,24% terhadap variabel Y.

#### Uji Hipotesis Koefisien Model Regresi

##### 1) Uji Model Regresi Secara Simultan (Uji F) Tabel 2

##### Uji Hipotesis Model Regresi Secara Simultan

Tabel 1

#### Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y)	$F = 74,747$ $sig = 0,000$	Tolak $H_0$
$H_a : \beta_i \neq 0$ (terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y), $\alpha = 0,05$	$F_{tabel} = 3,103$	

Sumber : Data primer (diolah) 2014

Nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $74,747 > 3,103$ ). Selain itu, didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Jika *signifikan* dibandingkan dengan  $\alpha = 0,05$  maka *signifikan* lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y.

## 2) Uji Model Regresi Secara Parsial (Uji t)

### Varibel Motivasi Kerja (X1)

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X1**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_1 = 0$ (variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$t = 6,513$ $sig = 0,000$	Tolak $H_0$
$H_a : \beta_1 \neq 0$ (variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	$t_{tabel} = 1,989$	

Sumber : Data primer (diolah) 2014

Variabel X<sub>1</sub> memiliki koefisien regresi sebesar 0,439. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan t hitung sebesar 6,513 dengan *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $6,513 > 1,989$ ) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

### Varibel Komitmen Organisasional (X2)

**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel X2**

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 : \beta_2 = 0$ (variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y)	$t = 2,793$ $sig = 0,006$	Tolak $H_0$
$H_a : \beta_2 \neq 0$ (variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y) $\alpha = 0,05$	$t_{tabel} = 1,989$	

Sumber : Data primer (diolah) 2014

Variabel X<sub>2</sub> memiliki koefisien regresi sebesar 0,300. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan t hitung sebesar 2,793 dengan *signifikan* sebesar 0,006. Nilai statistik uji  $|t_{hitung}|$  tersebut lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $2,793 > 1,989$ ) dan juga *signifikan* lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diputuskan bahwa  $H_0$  untuk pengujian simultan ditolak karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai sig.  $F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Kesimpulan dari pengujian ini adalah terbukti bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasional (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya tingginya tingkat kinerja karyawan dicapai dengan meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kinerja karyawan (Y), dimana hasil yang dilakukan dengan menggunakan metode uji signifikansi diketahui bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,513 > 1,989$ ) dan nilai sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ). Jadi terdapat pengaruh positif dengan semakin tinggi motivasi kerja akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja merupakan variabel yang paling banyak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Demikian pula berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y), dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji signifikansi diketahui bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,793 > 1,989$ ) dan nilai sig.  $t \leq \alpha$  ( $0,006 \leq 0,05$ ). Jadi terdapat pengaruh positif dengan semakin tinggi komitmen organisasional akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), variabel komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) dan variabel kinerja karyawan (Y) berada pada katagori sangat baik karena semua memiliki nilai rata-rata diantara 4,2 – 5.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel

komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## B. Saran

Bagi kompartemen pabrik II Petrokimia Gresik sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk memotivasi karyawan dan menjaga komitmen organisasional karyawan, karena berdasarkan penelitian tingginya motivasi kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Harapannya kompartemen pabrik II PT. Petrokimia Gresik dapat menentukan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena dalam penelitian ini Nilai *R Square* sebesar 0,635 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,5%, sedangkan sisanya yaitu 36,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007:67) faktor lain tersebut adalah faktor kemampuan. sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel kemampuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.

[www.petrokimia-gresik.com](http://www.petrokimia-gresik.com) , diakses pada tanggal 15 Maret 2014