

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Study pada PT Challenger Tangerang)

Pater Rajagukguk

ASM BSI Jakarta, peter.ptr@bsi.ac.id

ABSTRACT

The success of the performance of an employee in a field of work is determined by several factors such as motivation and organizational commitment. The purpose of this study was determine the effect of work motivesion and organisasional commitment to employee performance. This research was conducted at PT Challenger Tangerang which has a population of 62 employees. The sampling technique used in this study are saturated sampling, all members of the population used as a sample. Statistical analysis with the aid of SPSS version 21 , that there is significant influence between the variables of work motivation and organizational commitment to employee performance variables. The study produced empirical evidence that motivation and organizational commitment affect performance. So the motivation and organizational commitment is very important to note for improving employee performance.

Keywords : Job motivation, organisasional commitment, performance employee

ABSTRAK

Keberhasilan kinerja seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan di tentukan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini dilakukan pada PT Challenger Tangerang yang mempunyai populasi 62 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari analisis stastistik dengan bantuan spss versi 21, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menghasilkan bukti empiris bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja. Sehingga motivasi dan komitmen organisasi adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Kata kunci : Motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran karyawan yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Agar semua tujuan organisasi tercapai, tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja padasetiap karyawan.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk itu, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*). Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Selain motivasi adanya komitmen karyawan terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

PT Challenger adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan barang-barang kebutuhan rumah tangga berupa barang elektronik, furniture, dan kendaraan bermotor dengan tunai dan kredit. PT Challenger Tangerang beralamatkan di Jl. Merdeka No. 1 Tangerang, dipimpin oleh Bapak Mukito sebagai Direktur umum, dan Bapak Irwan sebagai Direktur Operasional. Perusahaan

ini memiliki empat showroom yaitu di Cimone, Teluk Naga, Curug, dan Kuta Bumi, dengan jumlah karyawan 62 orang. PT Challenger sudah berdiri selama lima tahun, namun tingkat keluar masuk karyawan cukup tinggi, setiap bulan ada saja karyawan yang keluar dan masuk. Manajemen selalu disibukkan dengan upaya rekrutman, dan pelatihan karyawan baru. Saat ini pimpinan dihadapkan pada upaya mengembangkan karyawan yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan profesional, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan komitmen yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Challenger Tangerang.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan, Melayu S.P (2005) dalam Yani (2012) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya disebutkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja.

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturayang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

3. Kerjasama
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

4. Keterampilan
Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

5. Tanggung Jawab
Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Gibson (1996) Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Dimensi kinerja pegawai didasarkan pada: 1) Motivasi, 2) Komitmen, 3) Inisiatif, 4) Potensi, 5) Kepemimpinan, 6) Moral kerja. Menurut Mangkunegara (2009), Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku di dalam organisasi untuk suatu pekerjaan tertentu. Dimensi kinerja pegawai dalam penelitian ini didasarkan pada Melayu Hasibuan dalam Yani (2012) yaitu: Prestasi kerja, Kedisiplinan, Kerjasama, Keterampilan, dan Tanggung jawab.

Motivasi

Menurut Siswanto (2005) motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat memengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Dimensi motivasi yang sering dilakukan perusahaan adalah:

1. Kompensasi bentuk uang
2. Pengarahan dan pengendalian

3. Penetapan pola kerja yang efektif

4. Kebajikan

Menurut Robbins (2003) motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga dimensi motivasi, yaitu: 1) Usaha, 2) Tujuan, 3) Kebutuhan. Menurut Hasibuan (2003), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Menurut Fuad Mas'ud (2004) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan. Dalam penelitian ini indikator pengukuran variabel didasarkan pada Teori Motivasi Dua-Faktor Frederick Herzberg dalam Handoko (2011) sebagai berikut:

1. Prestasi,
2. Pengakuan
3. Penghargaan,
4. Pekerjaan itu sendiri,
5. Tanggung jawab
6. Promosi

Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P Robbins, (2003) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dimensi komitmen organisasi dibagi kedalam tiga kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal dari setiap anggota organisasi yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin, dan kebutuhan akan pencapaian;
2. Karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan

peran (konflik dan ketidakjelasan peran) serta

3. Karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pimpinan) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan).

Menurut Richard M. Steers (dalam Sopiah, 2008) komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Allan dan Meyer (1991) dalam Fuad Mas'ud (2004) merumuskan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu: 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Sunarto (2005) juga mendefinisikan, "Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: (1) Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, (2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan (3) Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi". Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki karyawan untuk tetap loyal terhadap perusahaan dan bersedia untuk tetap bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Dimensi komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Allan dan Meyer (1991) dalam Fuad Mas'ud (2004) yaitu: Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*continuance*

commitment), Komitmen Normatif (*normative commitment*).

Variabel Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraen (2011) Terhadap 50 pegawai Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. Dengan analisis korelasi *pearson* diketahui bahwa pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,919 atau 91,9 % dan sisanya 0,081 atau 8,1 % dipengaruhi variabel lain selain variabel X2. Hasil pengolahan menggunakan SPSS versi 12 diperoleh nilai t hitung (11,891) > t tabel (1,691) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Jadi dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi pegawai STSI berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada institusi STSI Bandung.

Variabel Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Suparman, SE (2007) terhadap 121 pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara langsung diperoleh sebesar 0,1497 sedangkan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,068. Dengan demikian secara parsial, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

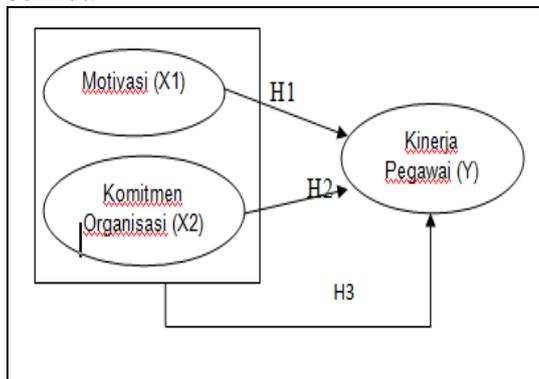
Variabel Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Okto Abrivianto P, Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami (2014) terhadap 130 karyawan di PT Artha Wenasakti

Gemilang di Malang. Dengan judul penelitian pengaruh motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikan (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, hal tersebut, mengandung arti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasional (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian yang relevan di atas maka penulis berpendapat bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai, serta motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis membuat kerangka berfikir sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir di atas, maka peneliti menduga adanya pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan variabel komitmen organisasi (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian *explanatory research* bermaksud untuk menguji hipotesa antara variabel- variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel- variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis deskriptif
 Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item- item dari masing- masing variabel. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Regresi Linier Berganda
 Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih Metode penelitian merupakan prosedur/tahapan dan teknik penelitian. Antara satu penelitian dengan penelitian yang lain, prosedur dan tekniknya akan berbeda. variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji t)
 Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

- b. Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Challenger dengan kantor pusat di Jl. Merdeka No. 1 Tangerang, jumlah populasi 62 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Oleh karena itu populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Challenger Tangerang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Challenger. Data tersebut dikumpulkan dengan teknik kuesioner atau penyebaran angket. Jawaban responden yang diperoleh kemudian akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini, untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3. Hipotesis 1 dan 2 diuji menggunakan uji t. Sedangkan hipotesis 3 menggunakan uji F dengan bantuan SPSS versi 21 dengan hasil sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Challenger maka dilakukan analisis regresi linier berganda yang tertera pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,683	6,468		4,899	,000
Motivasi	,301	,113	,330	2,658	,010
Komitmen Organisasi	-,019	,097	-,025	-,201	,842

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah $Y = 31,683 + 0,330 X_1 - 0,025 X_2 + e$

Keterangan:

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

e = error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y), jika motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) = 0, maka kinerja karyawan 31,683.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0.330 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu- satuan motivasi (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.330 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (X_2) sebesar -0.025 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu- satuan komitmen organisasional (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0.025 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebagai berikut :
 - a) Variabel motivasi X_1 mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.010 sedangkan nilai α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 0.05) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, maka secara parsial

variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

b) Variabel komitmen organisasional X_2 mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.842 sedangkan nilai α sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t > 0.05) sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima, maka secara parsial variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

5) Berdasarkan Beta dari masing-masing variabel yaitu variabel X_1 sebesar 0.330 dan variabel X_2 sebesar -0.025, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Y.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dengan kata lain bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Challenger Tangerang sangat memperhatikan variabel motivasi dan komitmen organisasi..

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.507	.077	3,70668

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas memperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 77,0% dan sisanya yakni 23,0% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel lain selain kedua variabel dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi antarmotivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT Challenger Tangerang.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat

penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

a. Variabel Motivasi (X_1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pembuktian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai dapat ditulis sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel 1 diketahui motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,658 dan nilai signifikansi sebesar 0,010 karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,010 < 0,05, berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dalam penelitian ini H_1 dapat diterima. Hal ini menggambarkan bahwa secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Motivasi memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja pegawai, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi,

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh signifikan dari Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan. Komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik.

Dari tabel 1 diketahui, variabel Komitmen organisasi diketahui memiliki nilai t hitung sebesar -201 dan nilai signifikansi sebesar 0,842, karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,842 > 0,05 berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial pada PT Challenger Tangerang, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak,

maka dalam penelitian ini H_2 terbukti tidak diterima. Hal ini menggambarkan kondisi riil sumber daya manusia PT Challenger, tingkat kinerja rendah. Karyawan belum memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dalam table 3 di bawah ini.

Tabel 3
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,371	2	48,686	3,543	,035 ^b
	Residual	810,629	59	13,739		
	Total	908,000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 21

Dari tabel 3 diketahui Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi memiliki nilai F. hitung sebesar 3,543 dan nilai signifikansi sebesar 0,035 karena nilai signifikansi uji F sebesar $0,035 < 0,05$ berarti bahwa Motivasi dan Komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dalam penelitian ini H_3 terbukti diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 77,0% dan sisanya yakni 33,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2010:13), diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) merupakan variabel lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel komitmen

organisasi (X_2). Oleh karena itu PT Challenger diharapkan mampu untuk mempertahankan motivasi para karyawannya, dan meningkatkan komitmen organisasi, supaya kinerja para karyawan untuk kedepannya tetap bisa ditingkatkan lagi.

PENUTUP

Variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Variabel komitmen organisasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan demikian hipotesis tidak dapat diterima. Variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai kontribusi atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Diantara kedua variabel bebas yaitu variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2), maka motivasi (X_1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja pegawai.

PT Challenger Tangerang diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada sudah dinilai tinggi, bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Disisi lain komitmen organisasi masih rendah untuk ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, PT Challenger Tangerang harus menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian yang tidak terpisahkan di dalam organisasi. Dengan begitu karyawan akan merasa wajib

melaksanakan berbagai aktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini yaitu tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digunakan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain yaitu variabel kemampuan (*ability*), variabel individual dan variabel organisasi. supaya penelitian yang sudah ada dapat berkembang.

REFERENSI

- Abrivianto, Okto, P. Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang)* Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7 No. 2 Januari 2014.
- Anggraeni, Neni. (2011) *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*: Jurnal Penelitian Pendidikan Vol.12 No.2 Oktober 2011.
- Gibson, James, Ivancevich John M dan Donnelly James H, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011) *Manajemen* Yogyakarta: BPFE
- Mas'ud, Fuad, (2004) *Survay Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P. (2003) *Perilaku*

Organisasi. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Siswanto. (2005) *Pengantar Manajemen* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* Yogyakarta: ANDI.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Suparman. (2007) *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah)* Semarang: Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Yani (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Wacana Media.

BIODATA PENULIS

Nama lengkap penulis, Pater Rajagukguk, Drs, MM lahir di Simalungun, 16 Oktober 1969 dari pasangan Bapak Alim Rajagukguk (alm) dan Ibu Dame Siregar, telah memiliki seorang istri yaitu Erita Rotua Sitorus dan dua orang putra. Saat ini penulis beralamat di Perumnas Tangerang, Jl. R. Patah X no. 5 Kelurahan Cibodas, Kota Tangerang, Banten. Hp. 0812 9881 6234, Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 1982 lulus dari SD Negeri Bahjambi II Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun, Kemudian melanjutkan di SLTP Negeri 2 Tanah Jawa dan lulus pada tahun 1985. Pada tahun 1988 lulus dari SMA Negeri 1 Pematang Siantar, dan melanjutkan ke IKIP Medan (sekarang Universitas Negeri Medan) Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, lulus tahun 1992. Menyelesaikan studi S2 Magister Manajemen pada Universitas BSI Bandung pada tahun 2015. Awal karier sebagai tenaga kependidikan di YP. Markus Tangerang, YP. Tunas Harapan Tangerang, YP. Harapan Zaman Jakarta. Sejak tahun 2001 penulis memulai karier sebagai Dosen di Akademi-Akademi Bina Sarana Informatika (BSI). sebagai dosen luar biasa (DLB) dan dipercaya mengasuh mata kuliah Manajemen, Entrepreneurship, dan Hukum dan Etika Bisnis di ASM, AMIK, AKOM, AMK.