

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASWI PERKASA

THE EFFECT OF MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. ASWI PERKASA

Vilda Aprisa Azzahra¹, Ary Ferdian²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung

vildaaprisa@student.telkomuniversity.ac.id¹, aryferdian@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan bantuan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Motivasi dan komitmen organisasi merupakan faktor pendukung agar sumber daya manusia mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas dari perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Aswi Perkasa yang bergerak dalam bidang produksi tas dan dompet. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Aswi Perkasa. Kerangka teori yang digunakan pada penelitian ini mengadopsi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama et al., (2016). Variabel independent yang digunakan adalah motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependent yang digunakan adalah kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan kausal, lalu teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* berjumlah sebanyak 114 orang yang dijadikan responden untuk teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil respon dari responden, variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja berada pada tingkat yang "baik". Penelitian ini juga menemukan bahwa pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 84,3%. Saran yang dapat diajukan mengacu pada hasil dari penelitian ini untuk PT. Aswi Perkasa adalah meningkatkan komunikasi yang baik, memperhatikan gaji yang diterima karyawan harus sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan oleh karyawan, dan membuat aturan yang lebih tegas untuk mengatasi masalah ketepatan waktu.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Abstract

A company can be accepted with the help of qualified human resources (HR). Motivation and organizational commitment are supporting factors so that human resources are able to provide their best performance in carrying out the duties of the company. This research was conducted at PT. Aswi Perkasa which is engaged in the production of bags and wallets. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and organizational commitment on the performance of employees of PT. Aswi Perkasa. The theoretical framework used in this study is in previous studies by Purnama et al., (2016) . The independent variables used are motivation and organizational commitment. While the dependent variable used is performance. The method used in this research is quantitative method with descriptive and causal analysis methods, then the analysis technique used is multiple linear regression with sampling using simple random sampling totaling 114 people who were used as respondents for data collection techniques by distributing questionnaires. Based on the research results and the responses from the respondents, the variables of motivation, organizational commitment, and performance are at a "good" level. This study also found that the influence of motivation and organizational commitment on performance was 84.3%. Suggestions that can be submitted referring to the results of this research for PT. Aswi Perkasa are to improve good communication, pay attention to the salaries received by employees must be in accordance with the performance results given by employees, and make stricter rules to solve the problem of timeliness.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Performance

1. Pendahuluan

Kinerja berbanding lurus dengan keberhasilan organisasi. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, maka keberhasilan perusahaan akan semakin meningkat juga. Begitupun sebaliknya, semakin menurun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka keberhasilan perusahaan juga akan semakin menurun bahkan sampai usahanya tidak dapat bertahan lagi (Nugroho et al., 2016:194). Kinerja karyawan sering naik dan turun. Penurunan kinerja dapat membahayakan eksistensi dari suatu perusahaan. Pengelolaan kinerja dengan baik perlu dilakukan untuk menghindari resiko buruk yang akan terjadi bagi perusahaan. Salah satu pengelolaan kinerja yang dilakukan oleh PT. Aswi Perkasa adalah evaluasi kinerja. Evaluasi ini dilakukan dengan melihat seberapa banyak produk yang dapat diproduksi dalam periode waktu tersebut. Kinerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sehingga komitmen organisasi dapat mempengaruhi seorang karyawan tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Rajagukguk & Intan, 2017:131-136).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen kinerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sodikin *et.al* (2017:2-3) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tugas untuk membuat perencanaan, mengorganisasikan, mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap sumber daya manusia. SDM yang ada harus bisa melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Kegiatan mengatur sumber daya manusia untuk bisa meningkatkan motivasi dan memberikan kinerja terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan disebut Manajemen SDM. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan yang telah menjadi bagian dari perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan ini bersifat adil dan profesional tergantung dari kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing karyawan (Kasmir, 2016:7-8). Manajemen SDM menurut Hamali (2016:1) secara sederhana diartikan sebagai pengelolaan manusia.

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang menjelaskan hal-hal yang harus karyawan lakukan di dalam organisasi dan perilaku karyawan yang bisa berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Bidang studi ini mempelajari individu, kelompok, dan struktur sebagai penentu perilaku di dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi membuat organisasi bisa berjalan lebih efektif dengan cara menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari individu, kelompok, dan struktur (Robbins & Judge, 2015:6). Perilaku organisasi merupakan pendekatan dari segala aspek mengenai tingkah laku manusia yang dapat berdampak bagi pencapaian tujuan organisasi serta pola dari kinerja organisasi tersebut (Mulyadi, 2015:22). Selain itu menurut (Sunnyoto & Burhanudin, 2015:3) perilaku organisasi juga diartikan sebagai ilmu perilaku yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi yang bertujuan agar organisasi tersebut bisa menjadi lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari caranya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal akan memiliki kemauan dari dirinya sendiri untuk terlibat dalam semua kegiatan di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, melainkan bertahan dengan sekuat tenaga untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Priansa, 2017:111). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen menurut Edison et al., (2018:221-222) adalah faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan, dan faktor ikatan emosional. Sedangkan dimensi komitmen organisasi menurut Edison et al., (2018:222) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

2.4 Motivasi

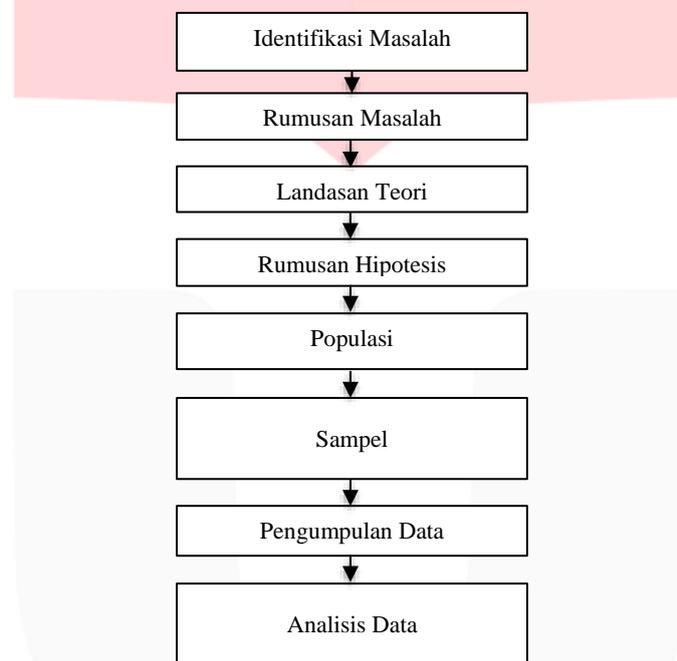
Motivasi adalah cara untuk meningkatkan gairah kerja karyawan agar mau memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan adanya motivasi produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan tinggi. Karyawan akan merasa terdorong untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja yang telah dilakukannya. Tingkah laku seseorang berbeda-beda tergantung dari keinginan, kebutuhan, tujuan, dan keputusannya masing-masing. Rangsangan untuk bekerja ini berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan juga bisa berasal dari luar atau lingkungannya (Sunnyoto, 2015:192).

2.5 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari tugas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan. Hasil-hasil tersebut dicatat agar dapat dilakukan evaluasi kinerja dengan baik (Priansa, 2017:49). Menurut Bintoro & Daryanto (2017:106) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan. Prestasi tersebut ditentukan oleh kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab bagi para karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan PT. Aswi Perkasa dengan jumlah responden sebanyak 158 orang. Kuesioner ini terdiri dari 29 item pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan wawancara untuk informasi tambahan dalam mendukung penelitian. Sumber data pada penelitian ini terdiri data primer penelitian yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner penelitian dan data histori perusahaan PT. Aswi Perkasa selama 2 tahun terakhir. Tahapan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Tahapan Penelitian
Sumber: hasil olahan penulis (2020)

Penulis menggunakan tahapan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2017:30). Tahap pertama yaitu mengidentifikasi masalah yang akan diteliti oleh penulis. Masalah yang diangkat pada penelitian kali ini yaitu mengenai motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT. Aswi Perkasa. Tahap kedua yaitu merumuskan masalah sesuai dengan fenomena berdasarkan data dan fakta yang terjadi di perusahaan. Tahap ketiga yaitu mencari landasan teori yang akan menjadi dasar bagi penelitian ini. Tahap keempat yaitu merumuskan hipotesis yang berkaitan dengan variabel dependen dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Tahap kelima yaitu mencari tahu populasi karyawan yang ada di suatu perusahaan. Tahap keenam menentukan sampel yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Tahap ketujuh yaitu mengumpulkan data yang bersifat primer seperti hasil kuesioner yang disebar ke seluruh karyawan dan wawancara yang dilakukan bersama pihak dari perusahaan tersebut. Selain itu, penulis juga menggunakan data sekunder yang didapat dari data internal perusahaan, jurnal, buku, artikel yang bersangkutan dengan topik penelitian. Tahap kedelapan setelah data terkumpul, hal yang dilakukan yaitu menganalisis data agar membuktikan hasil dari rumusan masalah dan pengujian hipotesis.

4. Pembahasan dan Hasil

a. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Variabel Motivasi

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Kebutuhan akan Keberadaan	78,9	Baik
2.	Kebutuhan Berhubungan	75,0	Baik
3.	Kebutuhan untuk Berkembang	75,7	Baik
Rata – rata		76,5	Baik

Berdasarkan Tabel 1, persentase rata-rata dari variabel motivasi adalah 76,5% yang artinya sudah baik. Dimensi kebutuhan akan keberadaan memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 78,9% yang berarti pada PT. Aswi Perkasa memiliki kebutuhan akan keberadaan mereka di perusahaan yang baik untuk mendapatkan motivasi dalam bekerja. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu pada dimensi metode dan dimensi kebutuhan berhubungan sebesar 75,0%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika perusahaan dan karyawan perlu untuk bekerjasama untuk dapat lebih meningkatkan metode komunikasi yang baik untuk membuat semakin tingginya keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik pula.

b. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Komitmen Efektif	74,7	Baik
2.	Komitmen Berkesinambungan	73,3	Baik
3.	Komitmen Normatif	75,2	Baik
Rata – rata		74,4	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase rata-rata variabel komitmen karyawan dengan perusahaan adalah 74,4% yang sudah masuk pada kriteria baik. Pada penelitian mengenai variabel komitmen organisasi ini, dimensi komitmen normatif memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 75,2% yang berarti pada PT. Aswi Perkasa memiliki karyawan dengan komitmen normatif yang baik karena mereka merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan dimensi dengan persentase terendah yaitu pada dimensi komitmen berkesinambungan sebesar 73,3%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika perusahaan dan karyawan perlu untuk bekerjasama agar organisasi lebih baik dengan membuat karyawan lebih berkomitmen dengan perusahaan untuk membuat semakin tingginya keinginan dalam menyelesaikan tugas berdasarkan tanggungjawabnya masing-masing.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Kuantitas Kerja	77,6	Baik
2.	Kualitas Kerja	78,9	Baik
3.	Ketepatan Waktu	77,4	Baik
Rata – rata		77,9	Baik

Rata-rata persentase pada variabel kinerja karyawan adalah 77,9% yang artinya kinerja karyawan pada PT. Aswi Perkasa sudah Baik. Pada penelitian mengenai variabel kinerja karyawan ini, dimensi kualitas kerja memiliki presentase paling tinggi yaitu sebesar 78,9% yang berarti pada PT. Aswi Perkasa memiliki karyawan dengan kualitas kerja yang baik karena mereka merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan dimensi ketepatan waktu memiliki persentase terendah yaitu sebesar 77,4%. Sehingga, dengan hasil ini dapat diartikan jika karyawan perlu untuk meningkatkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan bukan hanya kualitas nya saja yang baik tapi dilihat dr berbagai aspek agar kinerja dapat dianggap baik oleh perusahaan.

d. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11972901
Most Extreme Differences	Absolute	.041
	Positive	.033
	Negative	-.041
Test Statistic		.041
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

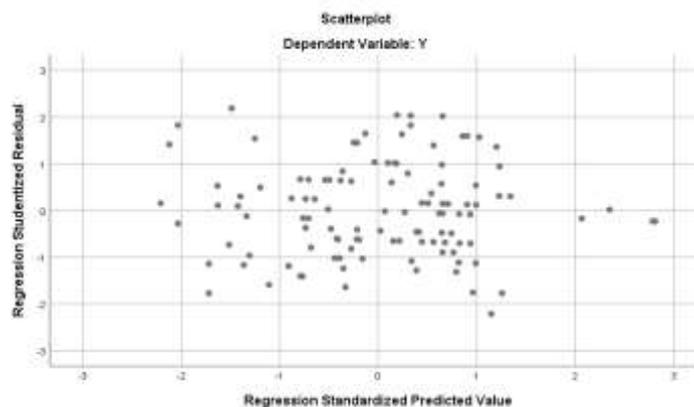
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas yaitu, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200. Data terdistribusi normal apabila bersignifikansi $> 0,05$, maka data yang telah diolah oleh penulis dapat dinyatakan lolos dari uji normalitas. Sesuai hasil uji normalitas yang diperoleh, didapatkan hasil yaitu sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$, maka data yang diperoleh dapat dinyatakan lolos uji normalitas atau data pada variabel penelitian yang diolah berdistribusi normal. Adapula cara lain untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji p-plot dengan menggunakan bantuan perhitungan SPSS 25.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Gambar 2 menunjukkan visualisasi scatterplot untuk data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, karena gambar tersebut menjelaskan jika data menyebar atau tidak berkumpul pada satu titik.

f. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.172	.213		5.506	.000		
X1	.461	.054	.724	8.575	.000	.198	5.056
X2	.226	.090	.212	2.506	.014	.198	5.056

e. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan peneliti, Januari (2021)

Berdasarkan hasil uji kedua variabel diatas, diketahui bahwa kedua variabel yaitu variabel motivasi dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10 sehingga dapat disimpulkan pada hasil uji ini, bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

g. Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.172	.213		5.506	.000		
X1	.461	.054	.724	8.575	.000	.198	5.056
X2	.226	.090	.212	2.506	.014	.198	5.056

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan peneliti, Januari (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.21 maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,172 + 0,461 /1 + 0,226/2$$

Berdasarkan persamaan berikut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 1.172, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dianggap nol, maka variabel Kinerja Karyawan sama dengan sebesar 1,172.
2. Koefisien X1 ($/1$) = 0,461, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, dan jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,461.
3. Koefisien X2 ($/2$) = 0,226, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, dan jika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,226

h. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.172	.213		5.506	.000
	X1	.461	.054	.724	8.575	.000
	X2	.226	.090	.212	2.506	.014

i. Sumber: Data olahan peneliti, Januari (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa thitung pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,506 dengan nilai signifikansi 0,014. Maka dapat diketahui bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,506 > 1,658$. Dan dapat disimpulkan bahwa, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aswi Perkasa.

j. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Squares	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.597	2	381.799	299.125	.000 ^b
	Residual	141.679	111	1.276		
	Total	905.276	113			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olahan peneliti, Januari (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.24 dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 299,125 dan $F_{tabel} = n - (K+1) = 100 - (2+1) = 97$ sebesar 3,09, dan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $299,125 > 3,09$. Pada tingkat *error* 5% dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan artinya terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- [1] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [2] Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [4] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Nugroho, R. A., Hartono, S., & Sudarwati. (2016, September). Pengaruh Komitmen Organisasi Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 23, 194-203
- [6] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [7] Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- [8] Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016, November 2). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40, 3-11.
- [9] Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017, November). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9, 131-136.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [11] Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.