

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SXZ SURABAYA

Dwi Andayani  
dwiandayani9802@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni  
dewiuripwahyuni@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of organization commitment and motivation on employees' performance of PT. SXZ, Surabaya. While, the research was quantitative. Moreover, the population was employees in production division of PT. SXZ, Surabaya. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all population was the sample. In line with, there were 80 employees in production division of PT. SXZ, Surabaya; as sample. The data were primary. Meanwhile, the instrument in data collection technique was questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 23. The research result concluded organization commitment had significant effect on employees' performance in production division of PT. SXZ, Surabaya. Likewise, motivation had significant effect on employees' performance in production division of PT. SXZ, Surabaya. In brief, both organization commitment and motivation had significant effect on employees' performance in production division of PT. SXZ, Surabaya.*

**Keywords:** Organization Commitment, Motivation, Employees' Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. SXZ Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis dan pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 23. Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, yang ditandai dengan adanya perubahan teknologi yang begitu cepat, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan, karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan di

perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, oleh karena itu karyawan yang kompetitif merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dipertahankan. Menurut Hasibuan (2014:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan daya guna sumber daya manusia dalam perusahaan, yang bertujuan untuk dapat memberikan suatu satuan kerja yang efektif.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Priansa (2016: 233), mengatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:155) adalah derajat yang mana para karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang sangat penting pada zaman sekarang ini, karena saat perusahaan kesulitan mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik, dan komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu perusahaan.

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif, Mangkunegara (2017:93) mengatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, begitu juga menurut Inayah (2016) motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu, sedangkan menurut Sutrisno (2016:110) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi dapat meningkatkan kinerjanya karyawan itu sendiri, supaya menghasilkan hasil kinerja yang bisa bersaing di pasar global.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yang telah disepakati bersama. Kinerja akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya dan menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan. Fahmi (2010:3) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. dan menurut Priansa (2016:269) Karyawan dengan kinerja yang tinggi sangat diharapkan suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang kinerjanya tinggi, maka dapat meningkatkan jumlah kualitas jasa dan

memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan pasar global. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. SXZ Surabaya”**.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya?, (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SXZ Surabaya?. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu: (1) Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SXZ Surabaya, (2) Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SXZ Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut Priansa (2016:233), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2011:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, sedangkan menurut Abrivianto *et al.* (2014) komitmen dapat diartikan keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:157) adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota.

Komitmen organisasi Mayer dan Allen (dalam Sutrisno 2016:294) mengidentifikasi tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen. Ketiga tema tersebut adalah komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang di tanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi. Ketiadaan komitmen organisasi akan berdampak menurunnya kinerja karyawan di dalam organisasinya.

Berikut ini merupakan indicator komitmen organisasi yang digunakan

pada penelitian pada penelitian ini (Umam, 2012: 262): (a) Dimensi identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi) dengan indikator nilai-nilai organisasi, aturan dan tujuan organisasi. (b) Dimensi keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dengan indikator tanggung jawab, kesediaan menerima tugas, partisipasi dan kerjasama. (c) Dimensi loyalitas dengan indikator kesetiaan, rasa bangga dan rasa memiliki.

### **Motivasi**

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengerahkan segala usahanya dalam pencapaian tujuan organisasi dan suatu dorongan bagi individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Mangkunegara (2017:68), motivasi merupakan "kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)."

Motivasi menurut Widodo (2015:187) adalah merupakan suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang ia katakan, bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang ada pada seseorang akan memujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan sasaran kepuasan. Hasibuan (2014:15) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan negative, begitu juga menurut Rajaguguk (2016), motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan. Motivasi positif akan berdampak semangat kerja meningkat baik dalam jangka Pendek maupun jangka Panjang, akan tetapi motivasi negative berdampak pada semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi dalam jangka Panjang akan menurun dapat berakibat kurang baik.

Motivasi menurut Rivai (2014:837) adalah merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Robbin dalam Priansa (2016:201) motivasi yaitu proses yang menunjukkan intensi individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Abrivianto et al. (2014) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual, sedangkan menurut Rajaguguk (2016), adalah suatu dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan seseorang pada perilaku tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan.

Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini ( David Mc. Clelland dalam Sutrisno, 2016: 128): (a) Kebutuhan akan Pencapaian (Need for achievement), (b) Kebutuhan akan Afiliasi (Need for affiliation), (c) Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for power).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh

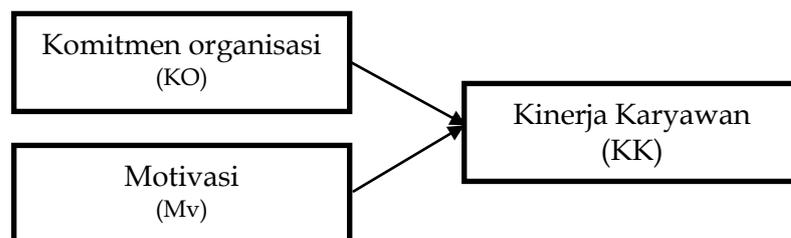
pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan Sedarmayanti (2014: 260) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins dalam Kasmir, 2016: 183), sedangkan menurut Inayah (2016) kinerja juga merupakan sebuah gambaran tentang sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2017: 67).

Indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini (Robbins dalam Sopiah dan Sangadji, 2018: 351): (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Ketepatan waktu (d) Efektivitas, (e) Kemandirian.

### Rerangka Konseptual

Rerangka pemikiran ini disusun atas dasar tinjauan teoritis, untuk kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah yang dikemukakan penelitian. Rerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara atas masalah, dimana keberadaannya harus diuji. Berikut ini adalah penjelasan mengenai hipotesis pada penelitian ini:

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempat karyawan bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Perusahaan atau organisasi harus mempunyai

komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Menurut Sudarmanto (2015:102) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Respatiningsih dan Sudirjo (2015) serta Rajagukguk (2016) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik, dan perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak akan diperoleh apabila karyawan hanya diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi, bukan sebagai aset utama perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan bahwa hiptesis sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi juga mempunyai peranan penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tim kerja yang ada secara optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan karyawan dengan bantuan sarana dan fasilitas lainnya. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah factor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja. Menurut Bangun (2012: 313) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, baik efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Inayah (2016), Anggraini *et al.* (2014) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil pengujian ini dapat dimaknai bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka cenderung akan mempunyai kinerja yang tinggi pula terhadap organisasi. Hubungan Motivasi begitu erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan

jenis kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta dari populasi. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan di PT. SXZ Surabaya dengan cara menggunakan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden terkait hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya komitmen organisasi dan motivasi kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas, menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah karyawan PT. SXZ Surabaya, bagian Produksi grade S1-S3 yang berjumlah 80 orang yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri I/24-26, Surabaya. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik responden tertentu yang ditunjuk peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditambah dengan kesimpulan, sedangkan menurut Sugiyono (2017:81) sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 80 orang.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

1. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan seseorang karyawan PT. SXZ Surabaya untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan PT. SXZ Surabaya, agar lebih bersemangat dalam bekerja dan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Kinerja karyawan merupakan prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

### **Teknik Analisis Data Uji Instrumen**

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan keberhasilan

organisasi. Ketiadaan komitmen organisasi akan berdampak menurunnya kinerja karyawan di dalam organisasinya. Motivasi positif akan berdampak semangat kerja meningkat baik dalam jangka Pendek maupun jangkannya Panjang, akan tetapi motivasi negative berdampak pada semangat kerja dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi dalam jangka Panjang akan menurun dapat berakibat kurang baik. Karyawan dengan kinerja yang tinggi sangat diharapkan suatu organisasi. Semakin banyak karyawan yang kinerjanya tinggi, maka dapat meningkatkan jumlah kualitas jasa dan memberikan kontribusi ekonomi perusahaan dalam persaingan pasar global.

**Uji Validitas**

Uji Validasi sering digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item adalah kuesioner dan apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif, serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  maka item pertanyaan dapat dikatakan valid. Sebaliknya jika item pertanyaannya yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai pertanyaan  $r_{\text{hitung}}$ . Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan dengan sampel 80 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**UJI VALIDITAS**

VARIABEL	SOAL	Nilai r hitung	KEPUTUSAN
Komitmen Organisasi	1	0,542	Valid
	2	0,675	Valid
	3	0,544	Valid
	4	0,759	Valid
	5	0,797	Valid
	6	0,590	Valid
Motivasi	1	0,680	Valid
	2	0,761	Valid
	3	0,687	Valid
	4	0,750	Valid
	5	0,579	Valid
	6	0,239	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,743	Valid
	2	0,774	Valid
	3	0,600	Valid
	4	0,739	Valid
	5	0,393	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 1 diatas, pada masing-masing butir soal nilai  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (0,2199) dengan signifikansi 5% sehingga data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap butir soal pada masing-masing variabel dinyatakan

valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada lampiran *output* SPSS pada tabel *Corrected Item-Total Correlation*.

**Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0.6. Tabel 14 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan penelitian ini.

**Tabel 2**  
**UJI RELIABILITAS**

VARIABEL	Koefisien Alpha Cronbach's	KEPUTUSAN
Komitmen Organisasi	0,857	Reliabel
Motivasi	0,828	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 2 menunjukan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien *Cronbach Alpha* variabel komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan diatas 0,6 maka jawaban responden terbukti reliabel.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisa dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas Komitmen Organisasi (X1), Motivasi (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat (Y), maka dapat dihitung dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil perhitungan dari model regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi yang dapat dilihat dalam Tabel 15 dibawah ini

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
(Constant)	1,240	,766		1,618	,110		
1							
Komitmen Organisasi	,198	,072	,244	2,764	,007	,193	5,171
Motivasi	,606	,075	,715	8,111	,000	,193	5,171

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:  $Y = 1,240 + 0,198X_1 + 0,606X_2 + e$

Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai variabel dependen kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai konstantanya (a) sebesar 1,240 dengan catatan jika variabel independen

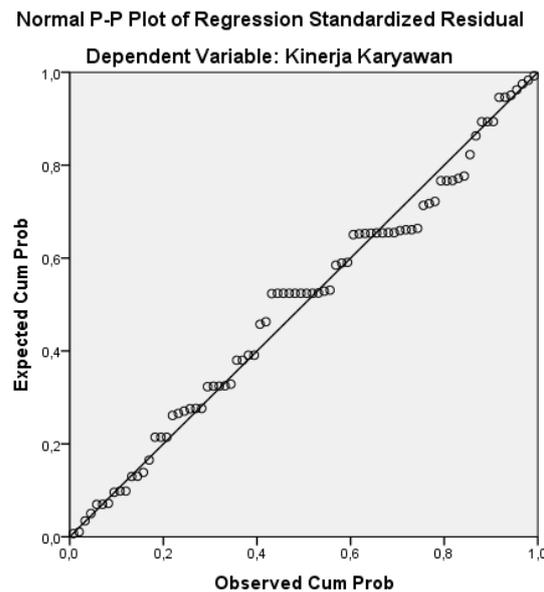
komitmen organisasi dan motivasi bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,240.

2. Pengaruh variabel independen komitmen organisasi (KO) terhadap kinerja karyawan (KK) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,198 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel komitmen organisasi (KO) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (KK) akan meningkat sebesar 0,198 dengan catatan variabel motivasi (Mv) tetap.
3. Pengaruh variabel independen motivasi (Mv) terhadap kinerja karyawan (KK) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,606 maka dapat diartikan bahwa setiap perubahan variabel motivasi (Mv) sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (KK) akan meningkat sebesar sebesar 0,606 dengan catatan variabel komitmen organisasi (KO) tetap.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi norma; atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45°. Hasil normalitas dapat dilihat pada pada gambar 2 sebagai berikut:



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 di atas menunjukkan persebaran data mengikuti garis diagonal sehingga data tersebut berdistribusi normal, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi unsur normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal. Variable orthogonal adalah variable yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variable bebas manakah yang dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variable bebas menjadi variable terikat dan diregresi terhadap variable bebas lainnya. Toleransi mengukur variabilitas variable bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya. Jadi nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi.

**Tabel 4**  
**PERHITUNGAN MULTIKOLINIERITAS**

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi	0,193	5,171	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Motivasi	0,193	5,171	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 4 tersebut didapatkan nilai tolerance untuk variabel bebasnya > 0,1 dan VIF nya <10. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Signifikansi simultan (Uji F)**

Penelitian ini disertakan pengujian serentak (uji F) untuk mengetahui apakah model didapatkan layak. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam Tabel 14 berikut ini:

**Tabel 5**  
**PERHITUNGAN UJI F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	810,112	2	405,056	293,995	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	106,088	77	1,378		
Total	916,200	79			

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikan 0,00 (dibawah 0,05) sebesar 293,99, maka berdasarkan tingkat signifikan dapat disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Model yang dihasilkan layak untuk digunakan.

**Uji Koefisien Determinasi Berganda**

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI BERGANDA**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 <sup>a</sup>	,884	,881	1,17378	1,922

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R), yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen (Komitmen Organisasi (X1) dan *Motivasi* (X2)) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 0,940. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi berganda (R-square) adalah 0,884 atau 88,4% nilai ini menunjukkan bahwa 88,4% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X1) dan *Motivasi* (X2) dan sisanya 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### Perumusan Hipotesis (Uji t)

Penelitian ini juga dicantumkan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas variabel Komitmen Organisasi (X1) dan *Motivasi* (X2) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini terdapat tabel untuk merekap pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel (Y) terikat. Lihat Tabel 16 ini:

**Tabel 7**  
**PERHITUNGAN UJI t**

Model	T	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	2,764	0,007	Berpengaruh
Motivasi	8,111	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Tabel 7 diatas Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil perhitungann uji t diperoleh tingkat signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,764 nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya berpengaruh signifikan. Sedangkan Pengaruh Variabel *Motivasi* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil perhitungann uji t diperoleh tingkat signifikan untuk variabel motivasi sebesar 8,111 nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya berpengaruh signifikan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi di PT.

SXZ Surabaya sudah sesuai yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, hal tersebut terbukti di PT. SXZ Surabaya tingkat *turnover* karyawan sangat rendah dan banyak karyawan yang bekerja dengan masa kerja diatas 15 tahun. Karyawan merasa nyaman saat bekerja, karena semua karyawan pada saat bekerja diwajibkan menjalankan dan mentaati aturan SHE (*Safety Healty and Enviroment*), menggunakan alat pelindung diri sesuai area pekerjaan, semua kebutuhan karyawan terpenuhi oleh perusahaan seperti, *profit sharing*, tunjangan kesehatan ada BPJS Kesehatan dan Asuransi Kesehatan untuk seluruh karyawan beserta keluarganya. Apresiasi PT. SXZ Surabaya terhadap karyawan-karyawannya yang telah bekerja keras setiap tahun mengadakan family gathering untuk menjalin silaturahmi antar sesama keluarga karyawan. Komitmen tersebut sangat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, karyawan dan keluarganya merasa sangat dihargai oleh perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan menimbulkan penurunan kinerja karyawan, hal tersebut sangat berdampak tidak baik terhadap kemajuan perusahaan, karena komitmen organisasi merupakan landasan yang kuat untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut sesuai pendapat Luthans dalam Priansa (2016:234) karyawan loyal kepada perusahaan adalah karyawan yang bersangkutan tentu akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan, salah satunya dengan memperlihatkan kinerja yang terbaik sebagai karyawan. Kinerja yang baik merupakan pencerminan dari loyalitas dan komitmen karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abrivianto *et al.* (2014), Semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajaguguk (2016) secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi masih rendah, perusahaan harus menumbuhkan rasa keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya. Motivasi yang diberikan PT. SXZ Surabaya kepada karyawan sudah sesuai yang diharapkan oleh karyawannya seperti setiap tahun ada penilain kinerja yang berkaitan dengan kenaikan upah dan besarnya bonus akhir tahun, semakin tinggi upah dan bonus yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan loyalitas dan kreativitas karyawan, hal tersebut terbukti setiap karyawan yang mempunyai ide-ide atau inisiatif yang berpengaruh terhadap hasil produksi, PT. SXZ akan memberikan penghargaan berupa *rewards*, beasiswa pendidikan untuk SMA, S1, S2, pergi haji merupakan

bentuk apresiasi PT. SXZ Surabaya terhadap kinerja. Pemberian motivasi tersebut mendorong meningkatkan kinerjanya karyawan karena motivasi tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tinggi, sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah, karena motivasi kerja akan menjadi penggerak dan pendorong dalam diri karyawan untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi atau rendahnya motivasi pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja secara optimal. Sutrisno (2016: 110) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Hal ini menunjukkan motivasi akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, bukan hanya untuk tujuan organisasi atau perusahaan dapat terpenuhi, tetapi juga kebutuhan karyawan yang akan terpenuhi. Abrivianto *et al.* (2014) untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manager.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015), Anggraini *et al.* (2015) dan Inayah (2016) secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinuhaji (2014) secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan dan motivasi kurang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, yang mencerminkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang disajikan oleh PT. SXZ Surabaya maka akan semakin meningkatkan motivasi terbukti membawa dampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan bahwa semakin tinggi motivasi yang disajikan oleh PT. SXZ Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan terbukti membawa dampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mencerminkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang disajikan oleh PT. SXZ Surabaya maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan terbukti membawa dampak pada kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

PT. SXZ Surabaya lebih memperjelas akan tujuan bisnis perusahaan

dengan cara pimpinan perusahaan menginformasikan perkembangan bisnis saat ini dan tujuan bisnis jangka panjang ke seluruh karyawan. Hal ini berdasarkan hasil terendah dari tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi dengan indicator saya sangat setuju dengan tujuan bisnis perusahaan.

PT. SXZ Surabaya menampung semua inspirasi, aspirasi dan *feedback* dari karyawan dengan cara membentuk perwakilan karyawan dari masing-masing department, serta menyediakan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil terendah dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi dengan indikator saya memiliki informasi yang diperlukan untuk dapat bekerja dengan baik.

PT. SXZ Surabaya menginformasikan ke seluruh karyawan dampak positif dan negative saat bekerja tidak menggunakan safety dengan baik dan benar, dengan cara memasang signboard, spanduk diarea yang strategis serta sebelum melakukan aktifitas produksi dilakukan brifing tentang keselamatan kerja. Penggunaan safety dapat meminimkan resiko akibat kecelakaan kerja. Perusahaan menyediakan perlengkapan safety seluruh karyawan sesuai area kerja. Hal ini berdasarkan hasil terendah dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan indicator saya bekerja menggunakan alat safety dengan baik dan benar. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan namun dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel indepen, yaitu Komitmen Organisasi dan Motivasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang berjumlah hanya 80 orang saja, sehingga data yang diperoleh dari tanggapan responden sangat terbatas dan belum dapat sepenuhnya untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SXZ Surabaya.

### Daftar Pustaka

- Abrivianto, O.P., Bambang Swasto, dan Hamidah Nayati Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2): 1-9.
- Anggraini, A.D., Djamhur Hamid dan Mohammad Iqbal. 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 14(1): 1-8.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Darmadi, H. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, I. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.Revisi. Bumi

- Aksara. Jakarta.
- Inayah, N. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi. *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* 2(2): 50-62.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rajaguguk, P. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica* 4(1): 23-31.
- Respatiningsih, I. dan Sudirjo, F. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah* 4(3): 56-58.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sinuhaji, E. 2014. Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing. *Jurnal Ilman* 1(1): 11-22.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. CV Andi Offset. Jakarta.
- Sopiah dan Sangdji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2011. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S.O. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta