

PENGARUH *ACHIEVEMENT MOTIVATION*, KOMITMEN ORGANISASI DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Magfirotul Mahmudah Winda Fitrianti

windafitrianti80@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

ABSTRACT

The research aimed to find out and analyze the effect of achievement motivational, organization commitment and time management on employee performance of PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. Whilem the population was employees of PT. Satya Mandiri motors, Surabaya. The research was quantitative, moreover the data collection technique used saturated sampling, in which all population became teh sample. In line with, there were 31 respondents as sample. Futhermore, the instrument used questionarries. Additionally, the data analysist technique used multiple linier regression with SPSS (Statistical and product and service solution)25. the research reslut concluded achievement motivational had positive and significant effect on employees performnace of PT. Satya Mandiri Motors, Surabaya. Likewise, organization commitment as well as time managemement had positive and significant on employees performance of PT. Satya Mandiri Motors, Surabaya. This happened as the R square was about 0.742 or 74,2%. in other words, achievement motivation, organization commitment and time management had strong effect on employees performance of PT. Satya Mandiri Motors, Surabaya
Keyword: *Achievement Motivation, Komitmen Organisasi, Manajemen Waktu, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah adanya pengaruh *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian yang digunakan adalah karyawan PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan sampel dalam penelitian diperoleh dengan metode sampel jenuh, yaitu pemilihan sampel menggunakan seluruh populasi yang ada diperoleh 31 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu berpengaruh signifikan dengan menunjukkan arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan dan hasil uji *R square* memiliki nilai sebesar 0,742 atau 74,2%, dengan hasil tersebut maka variabel *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu mempunyai pengaruh yang kuat dan searah terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Achievement Motivation, Komitmen Organisasi, Manajemen Waktu, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan Kinerja dari masing - masing karyawan. Aksi Kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Sunarto (2016), Kinerja Karyawan yang buruk dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor Internal (pribadi) yang meliputi, kemampuan yang rendah dan upaya bekerja yang masih kurang. Dan juga faktor eksternal (lingkungan)

yang meliputi, pekerjaan yang sulit, bernasib buruk, rekan - rekan kerja yang tidak produktif dan mempunyai pemimpin yang tidak simpatik.

Penelitian ini dilakukan, karena ketidakpuasan dan kurangnya keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan. *Achievement Motivation* merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian *Achievement Motivation*, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian *Achievement Motivation* haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Munandar (2013), mengemukakan bahwa *Achievement Motivation* adalah suatu proses dimana kebutuhan - kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. *Achievement Motivation* dapat dilakukan dengan cara, menentukan tujuan, membuat perencanaan, memulai dengan tindakan, tidak takut dengan adanya kegagalan, fokus dalam bekerja dan selalu bersyukur. Dengan adanya cara tersebut karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dengan harapan untuk mendapatkan jenjang karir, penghargaan dan juga gaji yang tinggi, (Keller, 2010). Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan - karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan - kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Pembentukan Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor, baik dari organisasi, maupun dari individu sendiri. Dalam perkembangannya *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, masing-masing memiliki pola perkembangan tersendiri (Allen, 2013). Kompleksitas Komitmen Organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel dari personal dan organisasi seperti umur, disposisi yaitu perasaan positif dan negatif keluar masuk organisasi, tanggung jawab, hubungan dengan atasan, rasa diperlakukan adil dan kesempatan kerja lain, untuk memahami sifat kompleksitas dari Komitmen menurut Greenberg, (2016) karyawan dapat menjadi komit dalam organisasi. contohnya karyawan mempunyai berbagi derajat Komitmen pada teman-teman sekerja, bawahan dan atasan, dan dalam membentuk Komitmen dibutuhkan beberapa faktor seperti perasaan memiliki perusahaan, perasaan bergairah akan organisasi dan memiliki perasaan akan memiliki. Manajemen waktu adalah tindakan dan proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas sejumlah waktu yang akan digunakan untuk aktivitas tertentu, khususnya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Manajemen Waktu membutuhkan sejumlah skill, alat, dan teknik yang digunakan dalam mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Manfaat Manajemen Waktu di dalam organisasi, yaitu membantu individu atau organisasi dalam menentukan prioritas, misalnya menentukan tingkat urgensi melakukan sebuah aktivitas, membantu mengurangi kecenderungan untuk menunda - nunda pekerjaan yang harus diselesaikan, dapat membantu untuk mencegah terjadinya bentrok waktu dalam mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, membantu proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan individu atau organisasi, (Heynes, 2014). Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti membuat penetapan rumusan masalah yaitu: (1) Apakah *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satya Mandiri Motors? (2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Satya Mandiri Motors? (3) apakah Manajemen Waktu berpengaruh pada Kinerja Karyawan di PT. Satya Mandiri Motors?. tujuan penelitian pada penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. (2) Untuk mengetahui

pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, (Sutrisno, 2016).

Menurut Mc. Clelland (2010) berpendapat bahwa *Achievement Motivation* ialah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya. *Achievement motivation* adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri karyawan yang berusaha atau berjuang untuk meningkatkan atau memelihara kemampuannya setinggi mungkin dalam semua aktivitas dengan menggunakan standar keunggulan, (Heckhausen, 2010).

Komitmen Organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, (Baron, 2015).

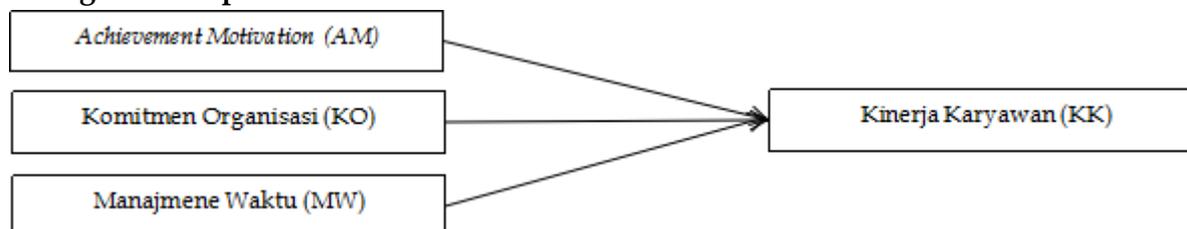
Manajemen Waktu dapat diartikan sebagai suatu metode atau cara untuk memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang sudah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Manajemen Waktu adalah jenis keterampilan yang berhubungan dengan segala bentuk upaya dan tindakan individu yang dilakukan secara terencana agar individu tersebut dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik mungkin, sesuai dengan pernyataan (Atkinson, 2015).

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Nugroho, *et al* (2016) populasi dalam penelitian ini sejumlah 60 orang dengan sampel seluruh populasi yang digunakan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS hasil t -hitung (2,732) > t -tabel (2,003) dengan taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan terhadap *Achievement Motivation* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kedua, Penelitian Hasan dan Nurdin (2015) dengan populasi sebesar 59 orang dan teknik pengumpulan sampelnya menggunakan Regresi Uji F Anova ^a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Wingsfood. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu F hitung 28,499 > F tabel 2,769.
3. Ketiga, Penelitian Maya dan Sofia (2017) Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis product moment, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 dengan nilai Signifikan.0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif

yang sangat signifikan antara Manajemen Waktu dengan *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1

Rerangka Konseptual

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah, dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2013: 96). Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Hipotesis mengacu pada sebuah dukungan sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati (James, 2010).

Pengaruh *Achievement Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan

Achievement Motivation sebagai usaha untuk mencari keberhasilan atau kesuksesan dalam persaingan dengan beberapa standar keunggulan. Standar keunggulan tersebut dapat dilihat dari capaian prestasi sebelumnya ataupun orang lain. Menurut Fidiyati (2015) bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT PLN (Persero) UID Jatim Hasil pembahasan dan hasil penelitian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H₁ : *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Satya Mandiri Motors Surabaya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Luthan (2016). Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Yakult kota Mojokerto.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Satya Mandiri Motors Surabaya.

Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Waktu dapat diartikan sebagai suatu metode atau cara untuk memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang telah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Waktu merupakan salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Leman (2014) Manajemen Waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Unilever Indonesia dan Akram (2015) terdapat pengaruh Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampoerna kota Surabaya. Dari hasil analisis dan hasil tahapan penelitian maka hipotesis ketiga untuk penelitian ini adalah.

H₃ : Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Satya Mandiri Motors Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek)

Jenis penelitian ini menggunakan metode Penelitian Deskriptif dengan Analisis Kuantitatif. Metode Kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Pengambilandata, peneliti menggunakan kuisisioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. Kuisisioner yaitu sebagai alat memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan penjabaran dari penelitian, dalam kuisisioner terdapat pertanyaan - pertanyaan yang secara logis berhubungan langsung dengan masalah penelitian. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017 : 93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Definisi dan Operasional Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan. PT. Satya Mandiri Motors memberikan upah minimum regional dan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar

karyawan lebih terampil dalam melakukan suatu pekerjaannya. Terdapat 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel Bebas (*independent*) yang meliputi, *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu dan variabel Terikat (*dependent*) yang meliputi Kinerja Karyawan.

Achievement Motivation (AM) merupakan dasar penggerak atau pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada PT. Satya Mandiri Motors, (Sardiman, 2016). Indikator *Achievement Motivation*, (Mc.Clelland, 2010) : (1) Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan. (2) Memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. (3) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. (4) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.

Komitmen Organisasi (KO) adalah Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan pada PT. Satya Mandiri Motors, (Luthans , 2012:249). Indikator Komitmen Organisasi, (Allen, 2013) : (1) Keterikatan pegawai terhadap pekerjaan. (2) Keinginan bertahan dengan pekerjaan. (3) Rasa percaya terhadap organisasi. (4) Kecintaan pegawai kepada organisasi. (5) Pengabdian kepada organisasi.

Manajemen Waktu (MW) adalah penggunaan dan pemanfaatan waktu sebaik-baiknya, seoptimal mungkin dengan melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir dan matang, dengan Manajemen Waktu yang baik seseorang bisa merencanakan dan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang pada PT. Satya Mandiri Motors, (Leman, 2014). Indikator Manajemen Waktu, (Atkinson, 2015): (1) Meminimalisir masalah dalam pekerjaan. (2) Menyusun Prioritas pekerjaan. (3) Membuat jadwal aktivitas pekerjaan. (4) Membuat jadwal kemampuan aktivitas pekerjaan.

Kinerja Karyawan (KK) dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang Hasilnya dapat digunakan landasan pada PT. Satya Mandiri Motors untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, (Roziqin, 2010). Indikator Kinerja Karyawan: (1) Kualitas kerja. (2) Komitmen kerja. (3) Kemandirian dalam bekerja. (4) Kuantitas kerja. (5) Ketepatan waktu dalam bekerja

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur, jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, untuk menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing - masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (0,05), menunjukkan bahwa pertanyaan - pertanyaan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

Uji Rehabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya

dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Namun apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,70 maka instrumen penelitian tidak *reliabel* (Ghozali, 2016).

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:207), pengertian metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dalam penelitian ini Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan hasil penelitian dalam menjawab perumusan masalah mengenai gambaran masing - masing variabel yang diteliti. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata - rata (*mean*) tanggapan responden pada masing - masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (*Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan), jika variabel *independent* dinyatakan dengan H_{p1} dan variabel *dependent* dinyatakan dengan H_{p2} , maka terdapat hubungan fungsional antara variabel H_{p1} dan variabel H_{p2} , jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut, (Suliyanto, 2011):

$$KK = a + b_1AM + b_2KO + b_3MW$$

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas, yaitu *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi dan Manajemen Waktu secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Rentang nilai yang berlaku yaitu 0 dan 1 dengan kriteria sebagai berikut (1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah. (2) Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah. (3) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel, apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengakuratkannya (Sugiyono, 2014), untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda, maka peneliti menggunakan perhitungan melalui SPSS v.23, dengan ketentuan sebagai berikut : (1) Jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas

terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0, maka berarti semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2016). Penelitian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016). (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak, dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality* dalam SPSS (Sugiyono, 2016), dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

Uji Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi, jika terdapat korelasi yang sempurna diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu, maka konsekuensinya adalah koefisien - koefisien regresi menjadi tidak stabil, nilai standar error setiap koefisiensi regresi menjadi tidak terhingga, dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka koefisien-koefisien regresi semakin besar kesalahannya, dari standar errornya yang semakin besar pula (Sugiyono, 2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat, jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2016:134).

Menurut Ghozali (2016), uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh pada masing - masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dengan demikian taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan yaitu sebagai berikut : (1) Pengujian Hipotesis (H_1), (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka *Achievement Motivation* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandri Motors Surabaya. (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Satya Mandri Motors Surabaya. (2) Pengujian Hipotesis (H_2), (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandri Motors Surabaya. (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandri Motors Surabaya. (3) Pengujian Hipotesis (H_3), (a) Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Manajemen Waktu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandri Motors Surabaya. (b) Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Manajemen Waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mandri Motors Surabaya.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Instrumen

Uji validitas, yaitu berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel *Achievement Motivation*

| Indikator AM | Signifikansi | $\alpha = 0,05$ | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|--------------|--------------|-----------------|----------------------------|------------|
| AM 1 | 0,00 | 0,05 | 0,891 | Valid |
| AM 2 | 0,00 | 0,05 | 0,904 | Valid |
| AM 3 | 0,00 | 0,05 | 0,783 | Valid |
| AM 4 | 0,00 | 0,05 | 0,751 | Valid |

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan data dari Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua nilai signifikansi dari masing - masing pernyataan adalah lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Achievement Motivation* dapat dikatakan valid dan relevan.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Indikator KO | Signifikansi | $\alpha = 0,05$ | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|--------------|--------------|-----------------|----------------------------|------------|
| KO 1 | 0,00 | 0,05 | 0,771 | Valid |
| KO 2 | 0,00 | 0,05 | 0,586 | Valid |
| KO 3 | 0,00 | 0,05 | 0,636 | Valid |
| KO 4 | 0,00 | 0,05 | 0,553 | Valid |
| KO 5 | 0,00 | 0,05 | 0,676 | Valid |

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 2, keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi yang dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi merupakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu

| Indikator MW | Signifikansi | $\alpha = 0,05$ | <i>Pearson Correlation</i> | Keterangan |
|--------------|--------------|-----------------|----------------------------|------------|
| MW 1 | 0,00 | 0,05 | 0,677 | Valid |
| MW 2 | 0,00 | 0,05 | 0,655 | Valid |
| MW 3 | 0,00 | 0,05 | 0,772 | Valid |
| MW 4 | 0,00 | 0,05 | 0,738 | Valid |

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 3, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Manajemen Waktu juga dinyatakan valid, dikarenakan nilai signifikansi variabel Manajemen Waktu bernilai 0,000 dan dinilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Uji Reabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* Sebagai Berikut :

Tabel 4
Nilai Alpha Cronbach Masing-Masing Variabel

| Variabel | Cronbach's | N of | Nilai | Keterangan |
|----------|------------|-------|--------|------------|
| | Alpha | Items | Krisis | |
| AM | 0,845 | 4 | 0,6 | Reliabel |
| KO | 0,617 | 5 | 0,6 | Reliabel |
| MW | 0,674 | 4 | 0,6 | Reliabel |
| KK | 0,659 | 5 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|--------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,224 | 0,331 | | 3,696 | 0,001 |
| AM | 0,206 | 0,067 | 0,360 | 3,071 | 0,005 |
| KO | 0,335 | 0,099 | 0,402 | 3,398 | 0,002 |
| MW | 0,209 | 0,089 | 0,320 | 2,349 | 0,026 |

a. Dependent Variabel : KK

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

$$KK = 1,224 + 0,206 AM + 0,335 KO + 0,209 MW + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien dapat dijelaskan dengan analisis sebagai berikut : (1) Konstanta, Konstanta (a) sebesar 1,224 nilai tersebut menunjukkan bahwa, jika ketiga variabel yaitu *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi, Manajemen Waktu memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 1,224. (2) Koefisien Variabel *Achievement Motivation*, Koefisien Variabel *Achievement Motivation* bernilai positif, dengan nilai sebesar 0,206 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan. (3) Koefisien Variabel Komitmen Organisasi, Koefisien Variabel Komitmen Organisasi bernilai positif, dengan nilai sebesar 0,335 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan. (4) Koefisien Variabel Manajemen Waktu, Koefisien Variabel Manajemen Waktu bernilai positif, dengan sebesar 0,209 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan analisis yang digunakan dalam mengukur kemampuan model regresi yang berfungsi untuk menerangkan variasi variabel *dependent*.

Tabel 6
Hasil Uji R Square

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,861 | 0,742 | 0,713 | 0,18637 |

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji kelayakan model memiliki tujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual.

Tabel 7
Uji F

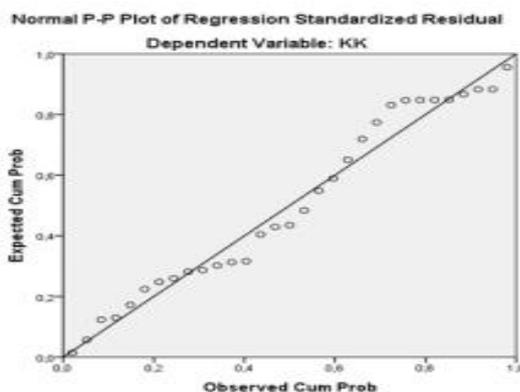
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2,693 | 3 | 0,898 | 25,844 | ,000 ^b |
| | Residual | 0,938 | 27 | 0,035 | | |
| | Total | 3,631 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2

Grafik Normal Probability Plots
 Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Uji multikolinieritas memiliki tujuan yakni untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*.

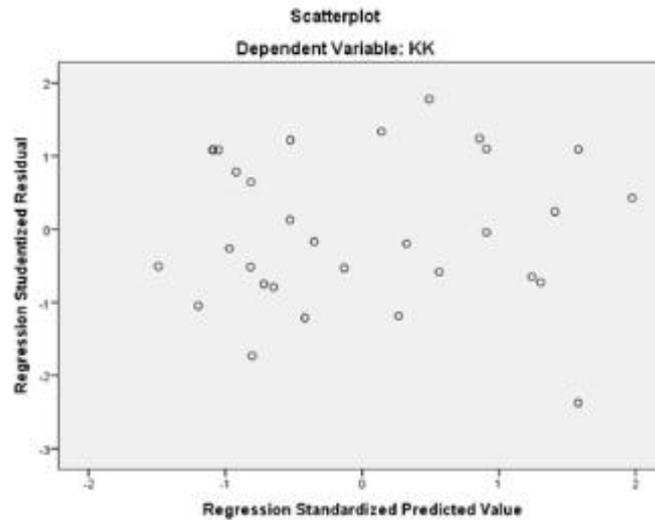
Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Correlations | Collinearit Statistics | |
|--------------|--------------|------------------------|-------|
| | Zero - Order | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | |
| AM | 0,644 | 0,698 | 1,433 |
| KO | 0,679 | 0,684 | 1,462 |
| MW | 0,742 | 0,517 | 1,935 |

a. Dependent Variabel : KK

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mengalami ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan lain. Model regresi yang baik ialah yang homokedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 3
Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (t-test) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini teknik uji hipotesis dapat dilakukan dengan cara menggunakan uji parsial (t-test).

Tabel 9
Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

| Variable | Sig. | Keterangan |
|------------------------|-------|------------|
| Achievement Motivation | 0,005 | Signifikan |
| Komitmen organisasi | 0,002 | Signifikan |
| Management Waktu | 0,026 | Signifikan |

Sumber: Data Kuesioner, diolah 2019

Pembahasan

Achievement Motivation (AM) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada ditabel 18 tersebut menunjukkan hasil *sig* (signifikan) variabel *Achievement Motivation* sebesar 0,005 nilai *sig* tersebut menunjukkan nilai $sig < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. *Achievement Motivation* yang dilakukan karyawan, yaitu dengan menentukan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan, membuat perencanaan tentang kinerja yang akan dilakukan, memulai dengan tindakan, tidak takut dengan adanya kegagalan, fokus dalam bekerja dan selalu bersyukur pada saat bekerja, dengan adanya cara tersebut karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dengan harapan untuk mendapatkan jenjang karir, penghargaan dan juga gaji yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Putra dan Alam (2016) yang menyatakan bahwa variabel *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen Organisasi (KO) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada ditabel 18 tersebut menunjukkan hasil *sig* (signifikan) variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,002 nilai *sig* tersebut menunjukkan nilai *sig* < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi karyawan, yaitu dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, serta sikap kesetiaan karyawan untuk bekerja secara maksimal didalam organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hasan dan Nurdin (2015) yang menyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Manajemen Waktu (MW) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t yang ada ditabel 18 tersebut menunjukkan hasil *sig* (signifikan) variabel Manajemen Waktu sebesar 0,026 nilai *sig* tersebut menunjukkan nilai *sig* < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Manajemen Waktu berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Manajemen waktu yang dilakukan oleh karyawan, yaitu dengan cara memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang sudah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan, dengan segala bentuk upaya dan tindakan karyawan yang dilakukan secara terencana dapat memanfaatkan waktunya dengan sebaik mungkin. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maya dan Sofia (2017) yang menyatakan bahwa variabel Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) *Achievement Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *Achievement Motivation* dapat membentuk Kinerja Karyawan pada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya. (2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen organisasi, maka karyawan dapat bertahan dengan kesetiiaannya, sehingga terbentuk sebuah loyalitas dan juga membuat karyawan memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi. (3) Manajemen Waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Waktu adalah penggunaan dan pemanfaatan waktu sebaik - baiknya, seoptimal mungkin dengan melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir dan matang, dengan Manajemen Waktu yang baik seseorang dapat merencanakan dan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Satya Mandiri Motors Surabaya sebagai objek penelitian dan juga bagi penelitian selanjutnya. (1) Saran Bagi PT. Satya Mandiri Motors Surabaya, Disarankan bagi PT.Satya Mandiri Motors Surabaya untuk meningkatkan atau memperbaiki *Achievement Motivation* dan Manajemen Waktu terhadap karyawan untuk membentuk

Achievement Motivation terhadap diri sendiri dan meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan menghindari rasa cemas apabila ternyata pekerjaan atau tanggung jawab seorang karyawan tidak selesai sesuai dengan waktu yang diperkirakan, dan juga mempertahankan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. (2) Saran Bagi Penelitian Selanjutnya, Penelitian ini dilakukan pada PT Satya Mandiri Motors Surabaya dimana hanya mencakup tentang aspek *Achievement Motivation*, Komitmen Organisasi, dan Manajemen Waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal manajemen bisnis*. 2(1): 10-22
- Atkinson.2015.Kegiatan Manajemen Waktu. PT. Bumi Aksara.
- Baron.2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Atri Distribusindo Bandung). *Jurnal ekonomi bisnis*. 2(1): 1-23
- Greenberg.2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Atri Distribusindo Bandung). *Jurnal manajemen*. 12(2): 23-45
- Hasan, S. A., dan M.Nurdin. 2015. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota. *Jurnal manajemen*. ISSN Cetak 1978-6573. 13(2): 47-58
- Heckhausen.2010.Psikologi Pendidikan. Bumi Aksara. Jakarta
- Heynes.2014.Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Maspion Surabaya).*Jurnal manajemen bisnis*. 1(1): 10-23
- James.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi Publik. LukmanOffice. Yogyakarta
- Leman.2014.Manajemen Waktu Menurut Para Ahli. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Luthans. (2012:249). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk Area Cirebon (Yos Sudarso). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 23(4): 12-45
- Maya., dan S. Sofia. 2017. Pengaruh Manajemen Waktu terhadap *Achievement Motivation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota. *Jurnal manajemen*. 12(2): 1-12
- Mc. Clelland.2010.Psikologi Perkembangan. Rineka Cipta. Akhirnya, PTN Akomodasi Mahasiswa. Jakarta
- Munandar.2013.*Achievement Motivation as a Function of Gender, Economic Background and Castle Differences in College Students*. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Nugroho, R. A., S. Hartono., dan Sudarwati. 2016. Pengaruh *Achievement Motivation* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal bisnis dan ekonomi*. ISSN 1412-3126. 23(2): 194-203
- Roziqin.2010.Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama. Bandung.
- Sadirman.2016. *Achievement Motivation A Major Factor in Determining Academic Achievement*.
- Sutrisno.2016). Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. PT. Refika Aditama Anwar.
- Sugiyono.2014. Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis. Bumi Askara. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.