

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh :

Muhammad Muinul Hamid *)

Email : Muinulh36@Gmail.Com

Abdul Qodir Jaelani **)

Khoirul Abs *)**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstrac

Every organization or business unit must be able to optimize human resources and manage human resources. Personnel management is closely related to the factors of employees who are expected to do their best to achieve the goals of the organization or business unit. Employees are the most important organizational assets and play a strategic role in the organization as thinkers, planners and controllers of organizational activities. To achieve organizational goals, employees must be motivated to work diligently and sincerely. Given the importance of labor in the organization, more attention must be paid to the work of employees to achieve organizational goals. With high motivation, employees will do their work harder. Conversely, employees with low work motivation have no morals, are easily resolved and difficulties are resolved. Employees do not have a positive effect on beneficiaries, that is, they allow organizations to debate information about individuals or groups.

Keyword: motivation, organizational commitment, performance

Pendahuluan

Setiap organisasi atau unit bisnis harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia. Manajemen personalia berkaitan erat dengan faktor-faktor karyawan yang diharapkan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi atau unit bisnis. Karyawan adalah aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengontrol kegiatan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan rajin dan tulus.

Mengingat pentingnya tenaga kerja dalam organisasi, lebih banyak perhatian harus diberikan pada pekerjaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi tinggi, karyawan akan melakukan pekerjaan mereka lebih keras. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja rendah tidak memiliki moral, mudah diselesaikan dan

kesulitan diselesaikan. Karyawan tidak memiliki efek positif pada penerima manfaat, yaitu, mereka memungkinkan organisasi untuk berdebat informasi tentang individu atau kelompok.

Oleh karena itu, organisasi atau unit bisnis perlu lebih menekankan pada efektivitas dan efisiensi SDM untuk mencapai tujuan asli organisasi mereka. Fokus ini tidak terkecuali untuk perusahaan swasta dan negara. Untuk mendukung hal ini, diperlukan SDM yang berkualitas tinggi, yang tercermin dalam komitmen organisasi dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Di era perdagangan bebas, yang menjadi semakin kompetitif, baik perusahaan domestik maupun multinasional atau unit bisnis, beberapa masalah perlu ditangani, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai hal tertentu sesuai dengan tujuan individu mereka. Komitmen organisasi adalah konsep mengejar sifat cinta yang dibentuk oleh individu untuk bekerja. Kinerja karyawan adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki gelar dan kemauan dan tingkat keterampilan tertentu.

Banyak peneliti yang sudah melakukan penelitian ini yang berkaitan dengan motivasi kerja dan organisasional terhadap kinerja karyawan seperti Endah (2011) hasilnya berpengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan komitmen organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, secara parsial motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Okto dkk (2014) Menyampaikan bahwa yaitu, dampak yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Menurut latar belakang di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu agar bisa mengetahui Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan manfaat dari penelitian ini dapat di jadikan dasar pemikiran tentang teori kinerja karyawan, terutama kaitannya dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen dalam Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, dapat memberikan informasi, pengetahuan, dan berguna sebagai masukan bagi KUD dalam mengambil kebijakan dan ke putusan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk mengembangkan ide-ide baru bagi peneliti selanjutnya.

Tinjauan Teori Motivasi Kerja

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

Komitmen Organisasional

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi kuat individu dengan organisasi dan dia merasa sebagai bagian dari organisasi. Semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi komitmen produktivitas dan semakin besar tanggung jawab untuk sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tetap dalam organisasi. Penggunaan hasil bisnis dalam pekerjaan, karena mereka juga menerima tujuan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) mendefinisikan “*Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Keterlibatan organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan meninggalkan atau meninggalkan organisasi.

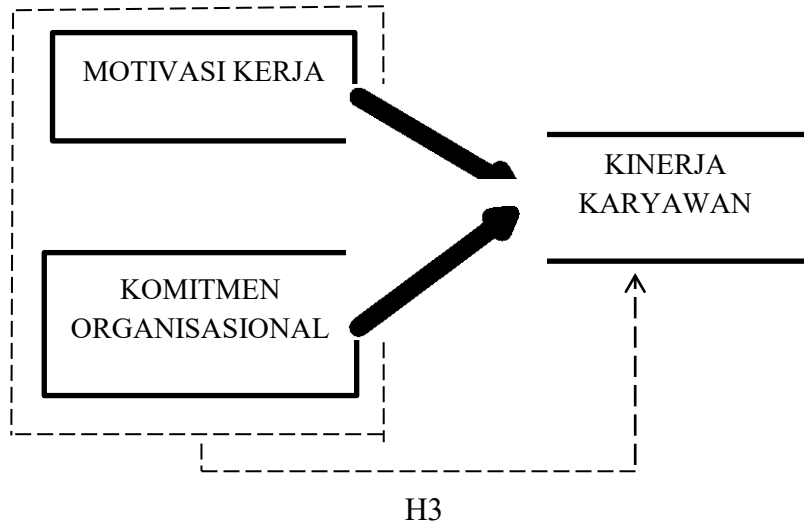
Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005:94) kinerja adalah hasil atau nilai dari bekerja selama periode waktu dibandingkan dengan berbagai opsi, seperti standar, tujuan atau kinerja saling setuju penilaian kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam organisasi karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1



KET  : Pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel
 -----> : Pengaruh langsung gabungan Independen terhadap dependen

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh langsung pada kinerja karyawan

H2: Komitmen organisasional berpengaruh langsung pada kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja Komitmen Organisasional berpengaruh langsung pada kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Operasional variabel

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah sesuatu yang menjadi objek pengamatan sebuah penelitian, terdapat dua variabel yang di gunakan dalam penelitian ini, Yaitu variabel independen (Motivasi kerja dan komitmen dalam organisasional) variabel dependen (kinerja karyawan).

Populasi dan sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang dengan jumlah pegawai 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KUD Pakis Kabupaten Malang. Dengan demikian, penelitian ini disebut penelitian Sensus.

Metode Analisis data

Metode analisis data adalah “kegiatan setelah seluruh data terkumpul, kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan” (Sugiono 2014: 206). Tahap-tahap dalam menganalisis data adalah melakukan uji instrumen data, uji normalitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Pembahasan Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang di lakukan pada karyawan KUD PAKIS Kabupaten Malang yang berjumlah 35 orang. Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi.

Uji Validitas

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	,830	0,3246	Valid

X1.2	,752	0,3246	Valid
X1.3	,656	0,3246	Valid
X2.1	,770	0,3246	Valid
X2.2	,780	0,3246	Valid
X2.3	,770	0,3246	Valid
Y1.1	,665	0,3246	Valid
Y1.2	,826	0,3246	Valid
Y1.3	,882	0,3246	Valid
Y1.4	,512	0,3246	Valid

Sumber : Data primer diolah 2019

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang sedang diukur apakah sistem alat dapat diketahui dengan membandingkan (rasio umum) dari hitungan dengan r tabel. jika r hitung $\geq r$ tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid, jika r hitung $<$ dari tabel t , maka unsur- unsur alat dianggap tidak valid.

Berdasarkan tabel 4.5. tiap butir-butir instrumen di nyatakan valid.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dan variabel residul berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini

menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov*, membandingkan Asymp.Sig dengan $\alpha = 0,05$. Dasar untuk menarik kesimpulan untuk uji normalitas merupakan bahwa nilai signifikan $> \alpha = 0,05$, tetapi data biasanya didistribusikan. Di bawah ini adalah hasil pemeriksaan normal menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statisticaland Service Solution*)

Tabel 4.7
One-SampleKolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize dResidual
N		35
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82388083
MostExtremeDifference s	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,576
Asymp. Sig. (2-tailed)		,895

a Test distributionis Normal.

b Calculatedfrom data.

Dari tabel 4.7 Uji normalitas bisa diketahui bila nilai signifikansi sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan dengan uji hipotesis parsial untuk mengetahui apakah variabel independen untuk variabel dependen (Kuncoro, 2013:244). Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal tersebut maka secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,635	8,568		2,759	,010
	X1	-,605	,288	-,354	-2,102	,044
	X2	,157	,561	,047	,280	,781

Sumber : data olahan spss (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 Uji t dapat di analisa sebagai berikut ini :

1. Nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,102 < t \text{ tabel } 1,68957$ artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan $0,781 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,280 < t \text{ tabel } 1,68957$ artinya tidak terdapat pengaruh komitmen dalam organisasi terhadap kinerja karyawan

Uji Simultan

Pada dasarnya uji simultan atau uji F digunakan untuk menunjukan apakah semua variabel independen, dependen dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas F hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang di estimasi layak.

Tabel 4.11
ANOVA(b)

a Predictor s: (Constan t), X2, X1	Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
			15,640	2	7,820	2,213	,126(a)
	1	Regression					
		Residual					
		Total	113,102	32	3,534		
			128,743	34			

b

Depende

ntVariable: Y1

Sumber : data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan hasil uji simultan memiliki nilai Sig ,126 lebih besar dari 0,05 berarti variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasional) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan nilai F hitung 2,213 dan F tabelnya sebesar 3.28 cara

menghitung F tabel dengan rumus $(k ; n - k) = 2 ; 35 - 2 = (2;33) = 3.28$ maka F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasional) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pembahasan hasil analisis data

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $0,044 < 0,05$ dan nilai t hitung $-2,102 < t$ tabel $1,68957$ yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat digambarkan jika secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

Hasil ini sejalan dengan Thomas (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Merapi Online Group dari operator warnet di Yogyakarta.

Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji t hasil nilai signifikansi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan $0,781 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,280 < t$ tabel $1,68957$ artinya tidak mencerminkan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat menyimpulkan bahwa sebagian kewajiban variabel organisasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian dari Thomas (2017) komitmen organisasi yang positif terhadap pekerjaan karyawan pada Merapi Online Group dari operator warnet di Yogyakarta.

Motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji simultan memiliki nilai Sig, 126 lebih besar dari 0,05 berarti variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasional) tidak secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). Sedangkan nilai F yang dihitung 2,213 dan F tabelnya sebesar 3.28 cara menghitung F tabel dengan rumus $(k ; n - k) = 2 ; 35 - 2 = (2;33) = 3.28$ maka F hitung lebih kecil dari F tabel maka variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasional) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan ini bisa menyimpulkan secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Thomas (2017) motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk kinerja karyawan disaat yang sama pada Merapi Online Group dari operator warnet di Yogyakarta.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil studi penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan :

1. motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Kabupaten Malang.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi KUD Pakis Kabupaten Malang.

Dari hasil analisis motivasi kerja dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan motivasi kerja maka pihak atasan atau pemimpin perusahaan lebih meningkatkan motivasi kepada bawahannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti harapkan dapat mengembangkan penelitian tentang motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan namun menggunakan variabel tambahan yang dapat memperkuat asumsi penelitian.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja rosdakarya, Bandung
- Abrivianto, Okto, dkk, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, Malang*: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2 hal 1-9.
- Endah Noerhayati. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran*.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi, penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, 2008. *Manajemen personalia* edisi 4. BPFE Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, edisi 4. Penerbit PT Erlangga, Jakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Thomas Aquino Yoga Poerwandani. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator Warnet Merapi Online Group Yogyakarta.*

Muhammad Muinul hamid*) Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Khoirul ABS**) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Abdul Qodir Jaelani***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA