

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus PT. SIERAD PRODUCE Tbk. Lamongan bagian penetasan)**

SITI JULIYA ROHMAHWATI
Juliarahma157@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara kepada karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yang menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien kolerasi, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan bantuan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan. Korelasi atau hubungan antara Motivasi dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan adalah kuat sebesar ($r = 0,483$) dan koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,234.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the influence of work motivation on the performance of PT employees. Sierad Produce Tbk Lamongan hatchery section, (2) the influence of the organization's commitment to the performance of employees of PT. Sierad Produce Tbk Lamongan hatchery section, and (3) the influence of work motivation and organizational commitment to the performance of PT employees. Sierad Produce Tbk Lamongan hatchery section.

The data collection methods used are questionnaires and interviews to employees. The data was analyzed using Quantitative Method using data analysis techniques, namely validity test, reliability test, classic assumption test, multicolumnity test, autocoggeration test, heterokedastisity test, multiple linear regression analysis, coefficient of collation, T test, F test, and determination coefficient test (R²) with the help of SPSS software.

The results showed that together, Organizational Motivation and Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Sierad Produce Tbk Lamongan hatchery section. Correlation or relationship between Organizational Motivation and Commitment with Employee Performance PT. Sierad Produce Tbk

Lamongan hatchery part is strong at ($r = 0.483$) and the coefficient of determination or number R square is 0.234.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai

dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga

akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Disinilah krisis terhadap motivasi kerja kemudian dapat menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan

Adakalanya karyawan mengalami kebosanan dalam bekerja. Demikian halnya yang dialami pada karyawan PT. Sierad Produce bagian penetasan, rutinitas pekerjaan yang kadang itu-itu saja dan tidak ada variasi dalam pekerjaannya, tentunya tidak terlepas dari rasa jenuh yang berdampak pada menurunnya semangat dalam bekerja. Dengan terjadinya kejenuhan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja. Menurunnya motivasi kerja akan berdampak pada menurunnya kualitas pekerjaan. Menurunnya kualitas pekerjaan dapat mengakibatkan rendahnya kualitas produk.

Bedasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan?
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan?

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015:281), motivasi adalah proses

mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaanya dengan organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Mardiana, Syarif, 2018).

Allen dan Meyer (dalam Umam, 2010:259) mengemukakan bahwa ada tiga komponen indikator komitmen organisasional, yaitu :

1. Affective commitment

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.

2. Continuance commitment

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Normative commitment

Menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan. Sedangkan kinerja itu sendiri adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan atau kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
2. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan.
3. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para karyawan bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui survei kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Sierad Produce Tbk yang terletak

di Desa Duri, Dumpiangung, Kecamatan Kembangbahu, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sierad Produce Tbk bagian penetasan yang berjumlah 62 karyawan. Sampel seluruh jumlah populasi dari PT Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan yang berjumlah 62 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling, metode sample jenis ini dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama pada semua elemen untuk dapat dipilih sebagai sampel. metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan Kuesioner dan wawancara kepada Leader produksi dan beberapa karyawan bagian penetasan sebagai perwakilan karyawan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0.254), apabila r hitung $>$ r tabel maka dapat dinyatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 4 item pernyataan Motivasi Kerja, 3

item pernyataan Komitmen Organisasi, dan 5 item pernyataan Kinerja Karyawan semua dinyatakan valid.

HASIL UJI RELIABILITAS

Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alfa > 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan dalam uji reliabilitas:

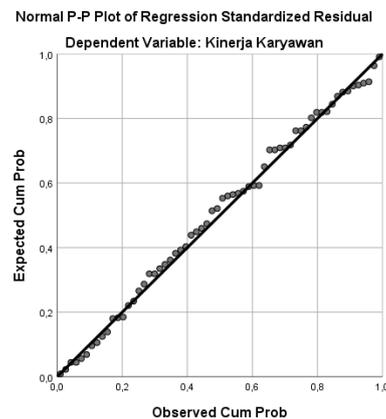
Tabel.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa	Keputusan
Motivasi Kerja	0,72	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,689	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,62	Reliabel

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikut garis normalnya (Ghozali, 2005:72).

Gambar.1 Hasil Uji Asumsi Klasik



Dari gambar.1 diatas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Salah satu metode untuk mendeteksi ada tidaknya multicollinearity adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan multikolinieritas akan terjadi apabila nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF >10.

Tabel.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,908	1,102
Komitmen Organisasi	0,908	1,102

Dari table.2 diatas didapatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas dan nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

HASIL UJI AUTOKOLERASI

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi.

Tabel.3 Hasil Uji Autokolerasi

Model	D-W
1	1,958

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu 1,958 yang berarti nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.

HASIL UJI

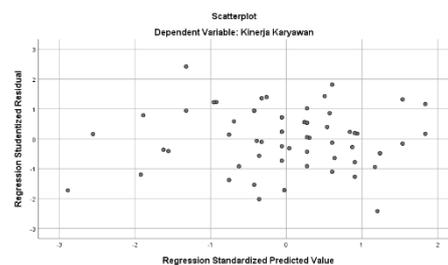
HETEROKEDASTISITAS

Uji heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau

gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan studentized Delete Residual nilai tersebut.

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan jenis uji Scatterplot :

Gambar.2 hasil heterokedastisitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan tidak adanya heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER

BERGANDA

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan bagian penetasan.

Tabel.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Koefisien	Signifikansi
Motivasi Kerja	0,309	0,12
Komitmen Organisasi	0,289	0,19

Interpretasi:

1. Nilai konstanta 10,218 jika motivasi kerja 0 dan komitmen organisasi 0 (tidak ada motivasi kerja dan komitmen organisasi), maka kinerja karyawan adalah 10,218.
2. $0,340X_1$ merupakan nilai koefisien regresi variable X_1 terhadap Y , artinya jika Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 atau 34%
3. $0,377X_2$ merupakan nilai koefisien regresi variable X_2 terhadap Y , artinya jika Komitmen Organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 atau 37,7%.

HASIL UJI KOEFISIEN KOLERASI

Koefisien Korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan atau keamatan suatu hubungan antarvariabel.

Tabel.5 Hasil Uji Koefisien Kolerasi

Model	Nilai R
1	0,483

Dilihat dari tabel.5 terdapat hubungan yang kuat antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R 0,483.

HASIL UJI t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel.6 Hasil Uji t

variabel	Signifikan
Motivasi Kerja	0,12
Komitmen Organisasi	0,19

Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena ditunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

HASIL UJI F

Chandrarin (2017 : 140) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel independent terhadap satu variabel dependent sebagaimana yang di formulasikan dalam suatu model persamaan regresi linier berganda sudah tepat.

Table.7 Hasil Uji F

model	signifikansi
1	0,000

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel independen secara Bersama - sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

HASIL UJI KOEFISIEN

DETERMINASI (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Tabel.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R ²	R Square
1	0,234	0,208

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,234 artinya bahwa kontribusi variabel independen

mempengaruhi variabel dependen sebesar 23,4% sedangkan sisanya sebesar 76,6 % dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Adjusted R Square sebesar 0,208 kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 20,8%. Sisanya 79,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat pada penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari peneltian adalah: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan Bagian Penetasan. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sierad Produce Tbk Lamongan Bagian Penetasan. 3) Bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan Bagian Penetasan.

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat

diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini, antara lain: 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan PT. Sierad Produce Tbk Lamongan Bagian Penetasan lebih mengoptimalkan pemberian motivasi terhadap karyawan, seperti melakukan motivasi berkala, memberikan kesempatan yang luas untuk promosi, pemberian pelatihan, dan memperbaiki kesejahteraan karyawan. 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.

Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. 2018 *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Human Resource Management*. Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Samsudin, Sadili; 201. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Umam Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

V. Wiratna Sujarweni, 2014, *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press.