

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. CHATINDO KARYA UTAMA

Andreas Rahardja dan Dr. Augustinus Simanjuntak, S.H., M.H. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* rahardja.andreas96@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan produksi PT. Chatindo Karya Utama. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data akan dilakukan dengan menggunakan angket yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Chatindo karya utama sebanyak 32 orang melalui teknik sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara: (1) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama; (2) Variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama; (3) Variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama

**Kata Kunci—** Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melak-sanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, keahlian dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan meningkatkan kinerja perusahaan juga sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Karki Singh (2015), Christian *et al.* (2011), dan Bakker & Demerouti, (2008) menunjukkan bahwa keterikatan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014), Rhoades & Eisenberger (2002), dan Lynch *et al.* (1999) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dukungan dan bantuan yang sudah diberikan oleh organisasi. Karyawan akan mem-balas dukungan dan bantuan tersebut dalam bentuk komitmen, loyalitas, dan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Chatindo karya utama yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan

terhadap PT. Chatindo karya utama terdapat data tingkat absensi pada tahun 2016 yaitu sebagai berikut:

Hasil Produksi pada bulan Agustus sampai Oktober 2017 menunjukkan bahwa dari rata-rata produksi tiap minggunya masih ada yang belum mencapai target. Hal tersebut mengakibatkan kinerja perusahaan tidak bias optimal, jika hal tersebut dibiarkan maka akan menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas produksi.

Faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasional adalah besarnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, Semakin tinggi rasa i-ikut memiliki karyawan terhadap organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, tetapi berlaku juga sebaliknya.

Perusahaan yang memahami lebih dalam pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kerja suatu perusahaan, maka akan terlihat hubungan jelas antar tiap variabel independen terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga akan terlihat hubungan antara kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Selama ini manajemen hanya berusaha dalam memenuhi kebutuhan materiil karyawan berupa bonus. Namun, hal ini tidak mampu mengubah keadaan perusahaan kearah lebih baik.

PT. Chatindo karya utama juga mengeluhkan koordinasi kerja dan komunikasi yang kurang dari para karyawan. Sebagai contoh, ketika bagian produksi tidak memberitahukan kepada manajer produksi mengenai perubahan jenis barang dan kuantitas barang yang dibeli. Kurangnya koordinasi dan komunikasi ini menyebabkan munculnya masalah di bagian produksi karena adanya ketidaksesuaian antara barang yang dipesan dengan barang yang diterima. Permasalahan ini mencirikan persoalan komitmen organisasional.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama?
2. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama?
3. Variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Chatindo karya utama?

## II METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Variabel tersebut merupakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011, p. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah 32 karyawan produksi yang merupakan keseluruhan dari karyawan produksi PT Chatindo Karya Utama. Menurut Sugiyono (2010) sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Pengambilan data akan dilakukan terhadap populasi, metode pengumpulan data akan menggunakan metode sensus (Arikunto, 2006).

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan aktivitas mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi lapangan untuk memperoleh data sebenarnya. Penelitian ini meliputi penyebaran angket terhadap keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 32 karyawan produksi PT. Chatindo Karya Utama.

### Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

#### Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam analisis data dengan mendeskripsikan data yang telah didapatkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Salah satu analisis deskriptif yang digunakan adalah *mean*. Analisis *mean* digunakan untuk mengetahui frekuensi rata-rata jawaban dari responden terhadap masing-masing pernyataan pada tiap variabel maupun indikator dari variabel tersebut. Rumus hitung *mean* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= (5-10)/3 \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Berdasarkan rentang skor tersebut, maka terdapat tiga kategori dari perhitungan *mean*, yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi.

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan untuk menguji ketepatan poin-poin pernyataan angket dalam mengukur variabel penelitian. Suatu pernyataan angket dinyatakan valid apabila nilai *r* memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik yang digunakan adalah uji *Alpha Cronbach*. Poin-poin pernyataan dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya  $> 0,6$  (Sekaran).

#### Analisis Tabulasi Silang

Analisis tabulasi silang merupakan salah satu analisis korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Analisis tabulasi silang dilakukan antara karakteristik responden (jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir) dan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menghasilkan kesimpulan yang tidak bias.

#### Uji Heterokedastisitas

Nilai keragaman yaitu selisih antara data pengamatan dan data dugaan hasil regresi yang harus sama untuk semua nilai *Y*. Dasar pengambilan keputusan bergantung pada pola yang terbuat. Jika membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011, p. 105). Apabila terjadi gejala multikolinieritas, langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi, sehingga bisa dipilih model yang paling baik.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji jenis distribusi terhadap model regresi, residual, maupun variabel lainnya. Jika asumsi terhadap nilai residual yang mengikuti distribusi normal dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara ini dilakukan karena bentuk data yang terdistribusi secara normal akan mengikuti pola distribusi normal yang bentuk grafiknya mengikuti bentuk lonceng. Jika menggunakan analisis statistik maka yang dilakukan adalah analisis keruncingan dan kemiringan kurva dengan indikator keruncingan dan kemiringan (Ghozali, 2011).

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier regresi ganda digunakan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2011). Analisis regresi ganda dapat dilakukan dengan syarat memiliki jumlah variabel independen minimal dua.

#### Uji Hipotesis

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (*X*) secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Y*). Uji *t* dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial apakah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

**Uji F**

Uji *F* digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas (*X*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*Y*).

**Koefisien Determinasi (*R*<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Nilai *R*<sup>2</sup> ini terletak antara nol dan satu. Jika *R*<sup>2</sup> mendekati nol, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai *R*<sup>2</sup> bergerak mendekati satu berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan. Dalam perhitungan nilai *R*<sup>2</sup>=0 ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variable

**III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data yang diolah merupakan data yang telah dipastikan valid dan reliabel.

**Statistik Deskriptif  
Profil Responden**

Dalam penelitian ini, profil responden yang didapatkan berupa usia, tingkat pendidikan, gender, dan lama bekerja.

Tabel 1 Frekuensi Usia Karyawan

Usia	Frekuensi	Persentase
≤ 18 tahun	0	0%
19-25 tahun	15	46,9%
26-30 tahun	9	28,1%
> 30 tahun	8	25%

Kesimpulan yang didapat dari Tabel 4.1 mengenai frekuensi usia karya-wan menunjukkan bahwa usia mayoritas karyawan produksi terletak pada rentang usia 19–25 tahun, yakni sebanyak 46,9% dari seluruh karyawan produksi. Se-dangkan pada rentang usia 26–30 tahun dan > 30 tahun hanya sebesar 28,1% dan 25%. Hal ini dikarenakan karena karyawan produksi dituntut dengan aktivitas fisik yang berat.

Tabel 2 Frekuensi Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
6–12 bulan	6	18,8%
1–5 tahun	12	37,5%
> 5 tahun	14	43,8%

Tabel 2 menyatakan mengenai frekuensi lama bekerja yang menun-jukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari lima tahun atau sebe-sar 43,8 %. Sedangkan karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun hanya sebe-sar 18,7% saja. Terjadi penurunan persentase dari rentang lama bekerja paling tinggi menuju rentang lama bekerja paling rendah. Kesimpulan yang didapat, bahwa karyawan yang bekerja lebih dari lima tahun pada PT CKU menempati frekuensi paling tinggi.

Tabel 3 Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	32	100%
Wanita	0	0%

Kesimpulan yang didapat dari Tabel 4.3, mengenai frekuensi jenis kela-min menunjukkan bahwa seluruh karyawan produksi merupakan pria. Hal ini dikarenakan tuntutan pekerjaan yang menekankan pada aktivitas fisik yang berat. Persyaratan perekrutan kerja pada bagian produksi memang mewajibkan jenis kelamin pria. Aktivitas produksi mementingkan pada aktivitas fisik, maka dari itu seluruh karyawan berjenis kelamin pria.

Tabel 4 Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	10	31,3%
SMP / setara	12	37,5%
SMA / setara	2	6,3%
Lainnya : tidak menempuh pendidikan	8	25%

Kesimpulan yang didapat dari Tabel 4, mengenai frekuensi pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas karyawan produksi hanya menempuh pendidikan terakhir sampai SD saja, yakni sebanyak 37,5%. Hal itu dikarenakan PT CKU tidak memerlukan syarat minimal tingkat pendidikan pada perekrutan karyawan produksi.

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Tabel 5 Hasil Rata-rata Variabel Motivasi Kerja (*X1*)

Pernyataan	Mean	Mean Indikator
<i>X1.1</i>	3,25	2,98
<i>X1.2</i>	2,75	
<i>X1.3</i>	3,00	
<i>X1.4</i>	2,94	
<i>X1.5</i>	3,40	3,4
<i>X1.6</i>	3,40	3,4
<i>X1.7</i>	3,40	
<i>X1.8</i>	3,40	
Rata-rata		3,29

Tabel 4.5 menjabarkan mengenai tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja (*X1*), dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawa-ban dari 32 responden berada pada kategori sedang yaitu sebesar 3,19. Rata-rata tiap indikator paling tinggi mencapai angka 3,4, yaitu pada indikator tingkat usa-ha dan tingkat kegigihan. Pada ketiga indikator yang ada, rata-rata tiap indikator paling rendah terletak pada indikator tingkat perilaku, yaitu sebesar 2,98.

Tabel 4.6 Rata-rata Variabel Komitmen Organisasional (*X2*)

Pernyataan	Mean	Mean tiap Indikator	Kategori
X2.2	1,96	1,96	Rendah
X2.3	2,68	3,05	Sedang
X2.4	3,43		Sedang
X2.5	3,71	3,07	Tinggi
X2.6	2,43		Sedang
Total		2,84	

Tabel 6 menjelaskan mengenai tanggapan responden tentang variabel komitmen organisasional (X2), dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawaban dari 32 responden berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 2,84. Variabel X2 diukur menggunakan tiga indikator, yaitu kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berkorban bagi perusahaan, dan kesetiaan terhadap perusahaan. Rata-rata tertinggi dari ketiga indikator tersebut berada pada indikator kesetiaan terhadap perusahaan, yaitu rata-rata sebesar 3,07. Indikator terendah terletak pada indikator kebanggaan terhadap perusahaan, yaitu dengan rata-rata sebesar 1,96.

Tabel 7 Rata-rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Mean	Mean tiap Indikator	Kategori
Y.1	3,46	3,46	Sedang
Y.4	3,46	3,67	Sedang
Y.5	3,37		Sedang
Y.6	3,68	3,10	Tinggi
Y.7	3		Sedang
Y.8	3,21	3,4	Sedang
Y.9	3,37		Sedang
Y.10	3,43	3,245	Sedang
Y.11	3,09		Sedang
Y.12	3,4	3,34	Sedang
Y.13	3,34		Sedang
Total		3,34	

Tabel 7 menjabarkan mengenai tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawaban dari 32 responden berada pada kategori sedang yaitu sebesar 3,34. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang sedang. Kinerja karyawan diukur dari enam indikator, yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan rata-rata 3,67 dan rata-rata terendah ada pada indikator *need for supervision* dengan rata-rata 3,25 yang termasuk dalam kategori sedang.

**Tabulasi Silang**

Tabel 8 Tabulasi Silang Usia terhadap Motivasi Kerja

Usia	Motivasi kerja		Total
	Sedang	Tinggi	

19 – 25 Tahun	Frekuensi	15	0	15
	% Total	46.90%	0%	46.90%
26 - 30 Tahun	Frekuensi	8	1	9
	% Total	25%	3.10%	28.10%
> 30 Tahun	Frekuensi	6	2	8
	% Total	90.60%	9.40%	100%
Total	Frekuensi	29	3	32
	% Total	90.60%	9.40%	100%

Tabel 4.14 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU berada pada rentang usia 19–25 tahun, yaitu sebanyak 15 karyawan (46,9%) yang semuanya memiliki motivasi kerja sedang. Karyawan dengan rentang usia 26–30 tahun berjumlah sembilan karyawan (28,1%) yang mana satu (3,1%) diantaranya memiliki motivasi kerja tinggi, lainnya delapan karyawan (25%) memiliki motivasi kerja sedang. Pada rentang usia lebih dari 30 tahun terdapat delapan karyawan (25%) yang mana dua karyawan (6,3%) diantaranya memiliki motivasi kerja yang tinggi dan enam karyawan lain (18,8%) memiliki motivasi kerja sedang.

Tabel 9 Tabulasi Silang Motivasi Kerja terhadap Lama Bekerja

Lama Bekerja		Motivasi kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
6 – 12 Bulan	Frekuensi	6	0	6
	% Total	18.80%	0%	18.80%
1 – 5 Tahun	Frekuensi	12	0	12
	% Total	37.50%	0%	37.50%
> 5 Tahun	Frekuensi	11	3	14
	% Total	34.40%	9.40%	43.80%
Total	Frekuensi	29	3	32
	% Total	90.60%	9.40%	100%

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU telah bekerja lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan (43,8%) yang mana 11 karyawan (34,3%) memiliki motivasi kerja sedang dan tiga karyawan (9,4%) memiliki motivasi kerja tinggi. Karyawan yang telah bekerja selama 1–5 tahun mencapai 12 orang (37,5%) yang mana semua memiliki motivasi kerja sedang. Karyawan yang bekerja selama 6–12 bulan berjumlah enam orang (18,8%) dan semua memiliki motivasi kerja sedang.

Tabel 10 Tabulasi Silang Motivasi Kerja terhadap Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan		Motivasi kerja		Total
		Sedang	Tinggi	
SD	Frekuensi	10	0	10
	% Total	31.30%	0%	31.30%
SMP / Setara	Frekuensi	12	0	12
	% Total	37.5%	0%	37.50%
SMA / Setara	Frekuensi	1	1	2
	% Total	3.10%	3.10%	6.30%
Tidak Menempuh Pendidikan	Frekuensi	6	2	8
	% Total	18.80%	6.30%	25%
Total	Frekuensi	29	3	32
	% Total	90.60%	9.40%	100%

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PT CKU menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SD, yaitu sebanyak 10 orang (31,3%) yang mana semua memiliki motivasi kerja sedang. Karyawan yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMP / setara berjumlah 12 orang (37,5%) yang mana semua memiliki motivasi kerja sedang. Karyawan yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMA / setara berjumlah dua orang (6,3%) yang mana satu orang (3,1%) memiliki motivasi kerja sedang dan satu orang (3,1%) yang lain memiliki motivasi kerja tinggi. Karyawan yang tidak menempuh pendidikan formal menca-pai delapan orang (25%) yang mana enam orang (18,8%) memiliki motivasi kerja sedang dan dua orang (6,3%) memiliki motivasi kerja tinggi.

Tabel 11 Tabulasi Silang Komitmen Organisasional terhadap Usia

Usia		Komitmen Organisasional		Total
		Rendah	Sedang	
19–25 Tahun	Frekuensi	6	9	15
	% Total	18.80%	28.10%	46.90%
26–30 Tahun	Frekuensi	0	9	9
	% Total	0%	28.10%	28.10%
> 30 Tahun	Frekuensi	0	8	8
	% Total	0%	25%	25%

Total	Frekuensi	6	26	32
	% Total	18.80%	81.30%	100%

Tabel 11 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU berada pada rentang usia 19–25 tahun yaitu sebanyak 15 orang (46,9%) yang mana enam orang (18,8%) memiliki komitmen organisasional rendah dan sembilan orang (28,1%) memiliki komitmen organisasional sedang. Pada rentang usia 26–30 tahun terdapat sembilan karyawan (28,1%) yang mana semua karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional sedang. Pada rentang usia lebih dari 30 tahun terdapat delapan karyawan (25%) yang mana seluruh karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional sedang.

Tabel 12 Tabulasi Silang Lama Bekerja terhadap Komitmen Organisasional

Lama Bekerja		Komitmen Organisasional		Total
		Rendah	Sedang	
6–12 Bulan	Frekuensi	4	2	6
1–5 Tahun	Frekuensi	2	10	12
	% Total	6.30%	31.30%	37.50%
>5 Tahun	Frekuensi	0	14	14
	% Total	0%	43.80%	43.80%
Total	Frekuensi	6	26	32
	% Total	18.80%	81.30%	100%

Tabel 12 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU telah bekerja lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan (43,8%) yang mana 14 karyawan (12,5%) tersebut memiliki komitmen organisasional sedang. Karyawan yang telah bekerja selama 1–5 tahun mencapai 12 orang (37,5%) yang mana dua karyawan (6,3%) memiliki komitmen organisasional rendah dan 10 orang (31,3%) memiliki komitmen organisasional sedang. Karyawan yang bekerja selama 6–12 bulan berjumlah enam orang (18,8%) yang mana empat orang (12,5%) memiliki komitmen organisasional rendah dan dua orang (6,3%) memiliki komitmen organisasional sedang.

Tabel 13 Tabulasi Silang Komitmen Organisasional terhadap Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan		Komitmen Organisasional		Total
		Rendah	Sedang	
SD	Frekuensi	1	9	10

SD	% Total	3.10%	28.10%	31.30%
SMP / Setara	Frekuensi	0	12	12
	% Total	0%	37.50%	37.50%
SMA / Setara	Frekuensi	0	2	2
	% Total	0%	6.30%	6.30%
Tidak Menempuh Pendidikan	Frekuensi	5	3	8
	% Total	15.60%	9.40%	25%
Total	Frekuensi	6	26	32
	% Total	18.80%	81.30%	100%

Tabel 13 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PT CKU menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SD, yaitu sebanyak 10 orang (31,3%) yang mana sebanyak sembilan orang (28,1%) memiliki komitmen organisasional sedang dan satu orang (3,1%) memiliki komitmen organisasional rendah. Karyawan yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMP / setara berjumlah 12 orang (37,5%) yang mana semua memiliki komitmen organisasional sedang. Karyawan yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMA / setara berjumlah dua orang (6,3%) yang mana semua karyawan tersebut memiliki komitmen organisasional sedang. Karyawan yang tidak menempuh pendidikan formal mencapai delapan orang (25%) yang mana lima orang (15,6%) memiliki motivasi kerja rendah dan tiga orang (9,4%) memiliki komitmen organisasional sedang.

Tabel 14 Tabulasi Silang Kinerja Karyawan terhadap Usia

Usia		Kinerja Karyawan		Total
		Sedang	Tinggi	
19–25 Tahun	Frekuensi	14	1	15
	% Total	43.8%	3.1%	46.9%
26–30 Tahun	Frekuensi	4	5	9
	% Total	12.5%	15.6%	28.1%
>30 Tahun	Frekuensi	8	0	8
	% Total	25%	0%	25%
Total	Frekuensi	26	6	32
	% Total	81.3%	18.8%	100%

Tabel 14 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU berada pada rentang usia 19–25 tahun yaitu sebanyak 15 orang (46,9%) yang mana 14 orang (43,8%) memiliki kinerja karyawan sedang dan satu orang (3,1%) memiliki kinerja karyawan tinggi. Pada rentang usia 26 – 30 tahun terdapat sembilan karyawan (28,1%) yang mana empat karyawan (12,5%) memiliki kinerja sedang dan lima karyawan (15,6%) memiliki kinerja yang tinggi. Pada rentang usia lebih dari 30 tahun terdapat delapan karyawan (25%) yang mana seluruh karyawan tersebut memiliki kinerja sedang.

Tabel 15 Tabulasi Silang Kinerja Karyawan terhadap Lama Bekerja

Lama Bekerja		Kinerja Karyawan		Total
		Sedang	Tinggi	
6–12 Bulan	Frekuensi	6	0	6
	% Total	18.8%	0%	18.8%
1–5 Tahun	Frekuensi	11	1	12
	% Total	34.4%	3.1%	37.5%
>5 Tahun	Frekuensi	9	5	14
	% Total	28.1%	15.6%	43.8%

Total	Frekuensi	26	6	32
	% Total	81.3%	18.8%	100%

Tabel 15 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan produksi PT CKU telah bekerja lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 14 karyawan (43,8%) yang mana sembilan karyawan (28,1%) tersebut memiliki kinerja sedang dan lima karyawan (15,6%) memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang telah bekerja selama 1–5 tahun mencapai 12 orang (37,5%) yang mana 11 karyawan (34,4%) memiliki kinerja sedang dan satu orang (3,1%) memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang bekerja selama 6–12 bulan berjumlah enam orang (18,8%) yang mana semua karyawan tersebut memiliki kinerja sedang.

Tabel 16 Tabulasi Silang Kinerja Karyawan terhadap Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan		Kinerja Karyawan		Total
		Sedang	Tinggi	
SD	Frekuensi	9	1	10
	% Total	28.1%	3.1%	31.3%
SMP / Setara	Frekuensi	9	3	12
	% Total	28.1%	9.4%	37.5%
SMA / Setara	Frekuensi	0	2	2
	% Total	0%	6.3%	6.3%
Tidak Menempuh Pendidikan	Frekuensi	8	0	8
	% Total	25%	0%	25%
Total	Frekuensi	26	6	32
	% Total	81.3%	18.8%	100%

Tabel 16 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PT CKU menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SD, yaitu sebanyak 10 orang (31,3%) yang mana sembilan karyawan (28,1%) memiliki kinerja sedang dan satu karyawan (3,1%) memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang menempuh



pendidikan terakhir pada tingkat SMP/setara berjumlah 12 orang (37,5%) yang mana sembilan karyawan (28,1%) memiliki kinerja sedang dan tiga karyawan (9,4%) memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang menempuh pendidikan terakhir pada tingkat SMA/setara berjumlah dua orang (6,3%) yang mana seluruh karyawan tersebut memiliki kinerja tinggi. Karyawan yang tidak menempuh pendidikan formal mencapai delapan orang (25%) yang mana seluruh karyawan tersebut memiliki kinerja sedang.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan software alat bantu hitung SPSS 19.00 for Windows :

Tabel 17 Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	-3,411
Motivasi Kerja	1,483
Komitmen Organisasional	0,167

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari Tabel 4.23 adalah:  $Y = -3,411 + 1,483X_1 + 0,167X_2$ , nilai konstanta ( $a$ ) = -3,411 menunjukkan besarnya variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel independen motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ).

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara parsial pada kinerja karyawan ( $Y$ ). Berikut merupakan hasil uji t menggunakan alat bantu hitung berupa software SPSS 19.0 for Windows:

Tabel 18 Tabel Uji t

Variabel Bebas	Std. Error	Beta	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	2,227		-1,498	,145
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	,083	,938	17,881	,000
Komitmen Organisasional ( $X_2$ )	,089	,098	1,874	,071

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) pada kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan. Berikut merupakan hasil uji F menggunakan alat bantu hitung berupa software SPSS 19.0 for Windows:

Tabel 19 Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean square	F	Sig.
Regresio	516,291	2	258,145	173,254	0,00

$n$				
Residual	43,209	29	1,490	
Total	559,500	31		

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi menggunakan alat bantu hitung berupa software SPSS 19.0

Tabel 20 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Adjusted $R^2$
0,961	0,923	0,917

**III PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan. Ketika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,843. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,881 dengan nilai Sig 0,000 yang artinya lebih kecil dari nilai kritis yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan pada karyawan tetap Hotel Mercure Surabaya. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak manajemen harus berfokus meningkatkan motivasi kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

**Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,874 dengan nilai Sig sebesar 0,071. Nilai Sig berada di atas nilai kritis yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,05. Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Menurut Surya-brata (1994), bahwa hipotesis yang ditolak bisa disebabkan oleh cara pengumpulan data yang tidak sesuai. Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang tidak sesuai terdapat pada pernyataan angket. Pernyataan pada angket yang disebarkan tidak sesuai dengan definisi dari indikator-indikator terkait variabel komitmen organisasional.

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 91,7%. Sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensi ( $IQ$ ) dan kemampuan *reality* (Mangkunegara, 2010, p. 13). Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 173,254 dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berada di bawah nilai kritis yang telah ditentukan sebesar 0,05. Artinya,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Persamaan koefisien regresi yang didapatkan dari penelitian ini adalah  $Y = -3,411 + 1,438X_1 + 0,167X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa dari kedua variabel independen yang ada ( $X_1$  &  $X_2$ ) lebih didominasi oleh variabel  $X_1$ , yang merupakan variabel motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terhadap karyawan bagian HRD PT Arthawena Sakti Gemi-lang, yang



menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana variabel motivasi kerja lebih dominan. (Abrivianto, Swasto, dan Utami, 2014, p. 5–6)

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.  
Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: E-resco.

#### IV KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi.
2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi.

##### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan sebab-sebab meningkatnya motivasi karyawan produksi. Salah satu agar motivasi dapat ditingkatkan adalah dengan memberikan pujian secara langsung pada pertemuan-pertemuan yang diadakan ataupun melalui media internal seperti papan pengumuman. Langkah tersebut dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan juga menjaga perilaku dan hubungan mereka dengan baik terhadap atasan. Peraturan perusahaan juga perlu diperjelas mengenai hukuman terhadap kedisiplinan karyawan terhadap waktu.
2. Perusahaan sebaiknya lebih berfokus untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan memberikan penghargaan terhadap pengabdian karyawan atas perusahaan. Berdasarkan data-data yang diperoleh, karyawan produksi memiliki keinginan yang tinggi untuk mendapat pengakuan atas pengabdian terhadap perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, seperti *OCB (Organizational Citizen Behavior)* dan *recruitment* yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat masih terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini yang dapat di-jadikan bahan pertimbangan.

##### DAFTAR REFERENSI

- Abrivianto, O., Swasto B., & Utami H.N. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 4–8.
- Azwar, S. (2005). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya* (3rd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, J. & Russel, J. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Bandung: Armico.
- George, J. & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IMB SPSS 19* (6th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. (2004). *Komitmen organisasi*. Jakarta: Airlangga.
- Hamzah, H. (2008). *The effect of learning style preferences on business, engineering, and information technology*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara