

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung)

Septian Nur Setiadi Aditama
Program Manajemen Universitas Indonesia Membangun
septian@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Program Studi Manajemen Universitas Indonesia Membangun
arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 December 2024; Received in revised form 15 December 2024; Accepted 1 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Aditama, S. N. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 247-256. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1835>

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Nusa Teknik Bandung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah HRD DAN GA PT. Bina Nusa Teknik sebanyak 50 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 26 dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau Uji T variable Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat nilai t hitung > t tabel ($6,355 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,00 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat nilai t_{tabel} 1,984. Dari tabel di atas menunjukkan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung > t tabel ($2,171 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,03 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara bersama-sama atau melalui Uji F variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari Fhitung sebesar 292,29 dengan *p-value* (sig) 0,000, dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 100$ dan $v_2 = 3$, maka di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Artinya F_{hitung} lebih besardari F_{tabel} ($292,29 > 3,09$).

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Abstract:

Based on the descriptions above and from several expert opinions, the aim of this research is to find out how much influence work motivation and organizational commitment have on employee performance at PT. Bina Nusa Teknik Bandung. In this research, researchers used quantitative descriptive methods, the population in this research was HRD AND GA PT. Bina Nusa Teknik as many as 50 people. The data in this study was processed using the SPSS 26 application with multiple linear regression tests. The results of the research show that partially or T Test the Work Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Performance, this can be seen from the calculated t value > t table ($6.355 > 1.984$) and with a Sig value of $0.00 < 0.05$, then partially There is an influence of work motivation on employee performance. The Work Commitment variable has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the ttable value of 1.984. From the table above, it shows that the Organizational Commitment variable has a calculated t value > t table ($2.171 > 1.984$) and with a Sig value of $0.03 < 0.05$, so partially there is an influence between Organizational Commitment on Employee Performance. Meanwhile, together or through the F test, the variables Work Motivation and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the Employee Performance variable, this can be seen from the Fcount of 292.29 with a p-value (sig) 0.000, with $\alpha = 0.05$ and the degree freedom $v_1 = 100$ and $v_2 = 3$, then we get an Ftable value of 3.09. This means that Fcount is greater than Ftable ($292.29 > 3.09$).

Keyword : Work Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance

Pendahuluan

PT. Bina Nusa Teknik merupakan perusahaan bergerak di bidang surveying seperti Pelatihan Survey, Jasa Pengukuran dan Pengadaan Alat Survey. Perusahaan ini telah menjalankan layanan diberbagai bidang seperti Surveying, Training, Jasa Pengukuran topografi, Hidrografi, Photogrametri, hal ini menjadi rujukan untuk para calon customer yang ingin menggunakan jasa dan bahkan bagi para calon mitra yang ingin menjalin kerjasama. PT. Bina Nusa Teknik visi untuk menjadi distributor pengadaan peralatan survey yang mumpuni dan reliabel kepada konsumen dengan kualitas dan konsistensi yang optimal melalui standar komponen yang baik. Pelayanan atas

kualitas produk yang terbaik tidak dapat terlepas dari profesionalisme atas kinerja pegawai yang memiliki pengalaman dan

pengetahuan di bidangnya. Menurut Danim (2017:58) Setiap organisasi perlu untuk merumuskan usaha-usaha yang diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas sasaran yang dimiliki, yakni melalui pemberian motivasi. Hal ini menjadi alasan bahwa organisasi harus merumuskan strategi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki untuk bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai serta persaingan yang ada pada era globalisasi. Tuntutan perusahaan agar dapat meningkatkan daya saing terhadap kompetitor yang terus berkembang dapat melalui pemeliharaan dan penyesuaian hubungan karyawan yang harmonis dan sehat.

Menurut Handoko (2018:44) Terdapat faktor yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) yakni pegawai dalam melakukan pencapaian terhadap kinerja optimal dan meraih prestasi. Pencapaian kinerja memiliki hubungan positif dengan motif karyawan dalam mencapai prestasi, dimana motif prestasi berfungsi sebagai daya penggerak pada diri pegawai dalam melaksanakan tugas, kegiatan atau beban pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja dengan predikat terpuji. Hal ini berarti bahwa karyawan akan meraih kinerja optimal apabila ia memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi.

Manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan yang kompleks dan beragam, tidak hanya terkait pemenuhan taraf hidup atau kebendaan, tapi juga terdapat kebutuhan lain seperti pengembangan diri, sosial, keamanan dan prestise yang harus dipenuhi. Untuk melaksanakan pekerjaan, PT. Bina Nusa Teknik menerapkan sistem kehadiran melalui basis manual dan sidik jari pada karyawannya. Melalui wawancara tidak terstruktur dengan *Human Resource Development* (HRD) Manager PT. Bina Nusa Teknik, terdapat permasalahan atas motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, yakni pada aspek kehadiran. Masalah tersebut terletak pada tingkat keterlambatan karyawan untuk hadir tepat waktu dalam melakukan kerja.

Kebutuhan akan stimulus untuk memiliki motivasi yang lebih tinggi dibutuhkan oleh karyawan PT. Bina Nusa Teknik dalam rangka peningkatan kinerja yang optimal. Hal ini linear dengan salah satu aspek pada dimensi motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) dimana karyawan harus melakukan pemenuhan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, antara lain hadir tepat waktu. Permasalahan pada tingkat keterlambatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana output pekerjaan yang dilaksanakan dapat berpotensi menjadi tidak maksimal. Menurut Sofiana (2023) HRD & GA PT. Bina Nusa Teknik, tingkat keterlambatan ini disebabkan oleh hal yang berbeda-beda, seperti gairah atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu yang kurang maksimal, serta keinginan untuk memperoleh prestasi. Masalah ini relevan dengan karakteristik pokok motivasi karyawan harus memiliki kemauan keras atas penerapan usaha pada tugas pekerjaan yang dimiliki, serta arah atau tujuan atas pelaksanaan usaha. Pengembangan SDM untuk meraih tujuan dan sasaran organisasi melalui standar kinerja yang telah ditetapkan dapat ditempuh melalui basis kompetensi.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2019:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh T. Hani Handoko (Sutrisno, 2016:6) yaitu "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan di atas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:138) motivasi daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Wahyudi, (2020:170) adalah sebagai berikut :

1. Antusias

Yani semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengarahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

2. Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai masalah. Pekerjaan dengan semangat ini sangat membantu dalam kemajuan organisasi.

3. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri atau ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki makna sebagai suatu kondisi pada seorang pegawai yang mempunyai keberpihakan dengan suatu organisasi beserta tujuan atau pencapaian organisasi tersebut, dengan niat ingin melakukan pemeliharaan terhadap organisasi (Prawirosentono, 2016:65). Komitmen organisasi memiliki suatu hierarki dalam penerimaan tenaga kerja dan kepercayaan, berimbans pada tujuan organisasi serta dorongan untuk mempunyai eksistensi pada organisasi. Pandangan ini memiliki penjelasan yang memiliki kesamaan dengan para ahli lain dimana terdapat sinergitas pada visi misi individu dan organisasi.

Dimensi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif, (2018:41) . Komitmen organisasi yang terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif memiliki hubungan melalui ikatan emosional pada suatu individu dalam sebuah organisasi yang memiliki proses identifikasi kuat, serta mempunyai keinginan kuat dalam bertahan dengan menjadi anggota organisasi tersebut melalui keterlibatan diri yang aktif. Terdapat beberapa indikasi bagi karyawan yang memiliki *Affective commitment*, yakni individu tersebut memiliki ikatan emosional pada organisasi tersebut, terikat menjadi bagian pada organisasi, serta perasaan untuk turut serta dalam kepemilikan organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Indikator yang dapat berpengaruh pada *Continuance commitment* antara lain ialah individu mudah untuk memiliki ikatan atau hubungan dengan orang lain, kemauan untuk melakukan pencapaian pada kesuksesan organisasi diluar dari batas normal serta masalah karyawan, yang mana seluruh indikasi ini mencakup masalah organisasi.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Indikasi-indikasi yang dapat mempengaruhi *Normative commitment* antara lain ialah kebutuhan bagi suatu karyawan untuk menetap pada suatu organisasi dan berpikir bahwa jika meninggalkan organisasi membutuhkan pengorbanan diri sendiri. Sehingga terdapat pertimbangan besar apabila karyawan ingin meninggalkan organisasi, diiringi konsekuensi yang dapat menjadi negatif sehingga menjadi suatu hal yang sangat riskan bagi karyawan. Komitmen ini menjadikan suatu individu agar mempunyai tanggung jawab bagi organisasi untuk bertahan diiringi perasaan dan keadaan bahwa karyawan akan melakukan pekerjaan sebagai balas jasa dari apa yang telah organisasi berikan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli mengenai Komitmen Organisasi, Kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator dari Meyer dan Allen (Wibowo, 2017:430) komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada PT. Sunjin yang dimana memiliki peran dalam pembentukan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). kinerja memiliki kedudukan dan peranan penting di dalam organisasi. Mencapai kinerja yang baik harus didukung oleh peranan dari pemimpin. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perlulah adanya kolaborasi antara pemimpin dan anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

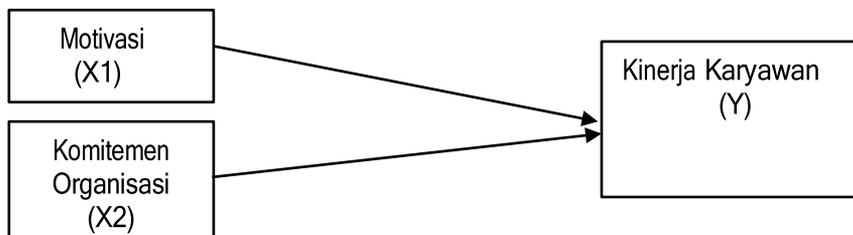
Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*". Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Indikator kinerja pegawai pendapat Mangkunegara (2011:75) antara lain adalah:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

3. Kehandalan, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Sikap, adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang kebenarannya akan diuji berdasarkan data yang dikumpulkan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Metodelogi

Jenis Penelitian

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu pengumpulan data melalui data primer. Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Menurut Sugiyono (2016) sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan pemberian kuesioner pertanyaan kepada para karyawan HRD dan GA PT. Bina Nusa Teknik.

Populasi dan Sampel Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensu. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan HRD dan GA PT. Bina Nusa Teknik. yaitu sebanyak 50 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Menurut Arikunto (2006:112) apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi para para karyawan HRD dan GA PT. Bina Nusa Teknik. yaitu sebanyak 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,722	0,300	0,000	Valid
2	0,558	0,300	0,000	Valid
3	0,782	0,300	0,000	Valid
4	0,731	0,300	0,000	Valid
5	0,693	0,300	0,000	Valid
6	0,752	0,300	0,000	Valid
7	0,709	0,300	0,000	Valid

Sumber Olah Data : 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,644	0,300	0,000	Valid
2	0,687	0,300	0,000	Valid
3	0,720	0,300	0,000	Valid
4	0,787	0,300	0,000	Valid
5	0,703	0,300	0,000	Valid
6	0,774	0,300	0,000	Valid
7	0,783	0,300	0,000	Valid
8	0,692	0,300	0,000	Valid
9	0,672	0,300	0,000	Valid

Sumber Olah Data : 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,764	0,300	0,000	Valid
2	0,802	0,300	0,000	Valid
3	0,749	0,300	0,000	Valid
4	0,661	0,300	0,000	Valid
5	0,788	0,300	0,000	Valid

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	0,825	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0,882	0,6	Reliabel

Komitmen Organisasi (X_2)	0,805	0.6	Reliabel
-------------------------------	-------	-----	----------

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0514718
	Std. Deviation	.12924896
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.075
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil output SPSS dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,200. Nilai probabilitas ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan residual dinyatakan berdistribusi normal pada taraf signifikan (α) = 5%.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

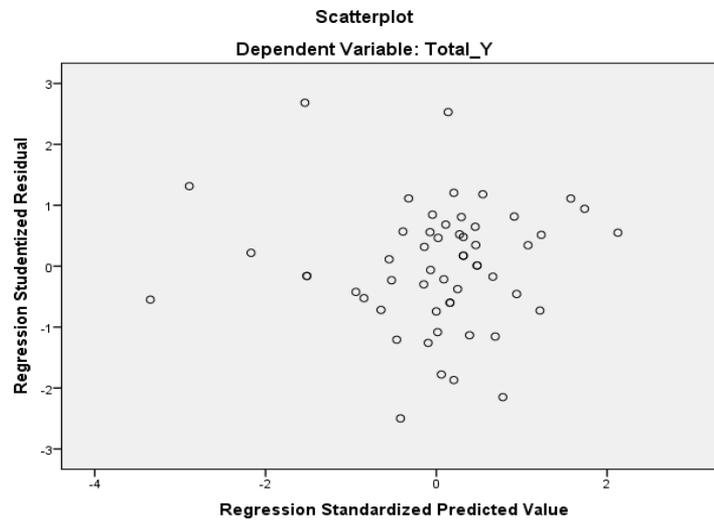
Coefficients ^a		Unstandardized Residual	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.121	8.237
	Komitmen Organisasi	.121	8.237

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui nilai *Tolerance* variabel Motivasi Kerja (x_1) sebesar 0,121 dan Komitmen Organisasi (x_2) sebesar 0,121 yakni lebih besardari 0,100. Kemudian nilai VIF variabel Motivasi Kerja (x_1) sebesar 8,237 dan Komitmen Organisasi (x_2) sebesar 8,237 yakni lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1., hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial y (Uji T)

Tabel. 7 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.945	.120		7.854	.000
	Motivasi Kerja	.577	.091	.699	6.355	.000
	Komitmen Organisasi	.191	.088	.239	2.171	.032

Sumber Olah Data : 2023

a. Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 7., diperoleh *output* sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 100 didapat nilai t_{tabel} 1,984. Dari tabel di atas menunjukkan Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($6,355 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,00 < 0,05$, maka secara parsial terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Komitmen Organisasi

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 100 didapat nilai t_{tabel} 1,984. Dari tabel di atas menunjukkan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung $>$ t tabel ($2,171 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,03 < 0,05$, makasecara parsial terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.446	2	17.723	292.297	.000 ^b
	Residual	5.881	97	.061		
	Total	41.328	99			

Sumber Olah Data : 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 292,29 dengan p -value (sig) 0,000, dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $v_1 = 100$ dan $v_2 = 3$, maka di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Artinya F_{hitung} lebih besardari F_{tabel} ($292,29 > 3,09$), maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima secara statistik (signifikan).

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0,945, menunjukkan apabila Motivasi Kerja (x_1) dan Komitmen Organisasi (x_2), bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka Kinerja Karyawan akan bernilai 0,945.
2. Nilai variabel x_1 yaitu Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,577, artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sementara variabel Komitmen Organisasi konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkatsebesar 0,577.
3. Nilai variabel x_2 yaitu Komitmen Organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,191 artinya jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan sementara Motivasi Kerja konstan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,191.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Nusa Teknik Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,355 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,00 < 0,05$. Hasil pengujian korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,922 yang berarti terdapat korelasi

positif yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menyebutkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,577.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Nusa Teknik Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($2,171 > 1,984$) serta dengan nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,894 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,191.

Daftar Pustaka

- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
 Adhari, Lendi Zelviean. (2021) *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Qiara Media Danim, Sudarwan . (2017).

- Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Juanim. (2004). Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Teknik Pengolahan Data SPSS & LISREL. Bandung: Universitas Pasundan.
- Kusnendi. (2005). Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Lisrel 8. Bandung: UPI. Malayu S.P. Hasibuan.
- (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung. Mathis, R.L. Jacson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka cipta. Prawirosentono, Suyadi. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Raharjo, Dawam. (2018). *Intelektual, Inteligensia dan Perilaku Politik bangsa*, (Bandung: Mizan. Soekarno K. (2017). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: CV. Miswar.
- Sondang P. Siagian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara. Sugiyono. (2016). *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Syarif Darman, Yusuf Mardiana Ria (2017) *Komitmen Organisasi Makasar* : CV. Nas Media Pustaka. Tasmara, Toto. (2018). *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Tulus, Agus. (2019). *Manajemen Aumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. (2017). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. (2017). *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. Wahyudi, (2020) *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Tanggerang* : UMPAM PRESS

Jurnal:

- Abrivianto P, Okto; Swasto, Bambang; & Utami, Hamidah Nayati. (2017) Edisi 5 Vol. 2 "Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang". <https://www.neliti.com/id/publications/78924/pengaruh-motivasi-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kinerja-karyawan-st>
- Adhiguna, Harmay. (2017). Edisi 1.1 "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman" (https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7094/08%20naskah%20publikasi.pdf?sequence=1_2&isAllowed=y)
- Cahyono, Budi dan Suharto. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI Vol 1, No.1. <file:///E:/184121-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Graha, Wida (2019) Edisi 1 Vol 3. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Orgganisai Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan" www.ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index/JRIMK
- Pada Pt Terminal Teluk Lamong. (<https://Jurnalmahasiswa.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Jim/Article/View/20183>)
- Parahyangan", Vol. 1, No. 2z <file:///E:/184121-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Purnama, Nurul Qomarianing; Sunuharyo, Bambang Swasto; dan Prasetya, Arik. (2016). Edisi 6 Vol 1. "Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). (<https://www.neliti.com/id/publications/87554/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-komitmen-organisasional-dan-kinerja-karyawan-st>)
- R. Jati Nurcahyo. (2016). Edisi 2 Vol 3. "Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening pada Abdi Dalem Kadipaten Pakualaman Yogyakarta" <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/khasanah/article/view/490>
- Rachmawati Tus S (2022) Edisi 1 Vol 4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
- Santy, Dewi. (2017). Edisi 1 Vol 2. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening". (<https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/jae/article/view/2720>)
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4).1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Setyowati, Endah. 2003. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. Solusi Unt. Yogyakarta: Program Pascasarjana UGM

Surbakti, Ronny Trian. (2014). E-Journal Graduate Unpar, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di Universitas Katolik

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Edisi 5 Vol 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/656>