

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sarrah Apriliana  
Djamhur Hamid  
Moehammad Soe'oad Hakam  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

## ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini adalah, untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang, serta untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antar motivasi dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan variabel Komitmen Organisasional (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52.2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.*

**Kata kunci : motivasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki komitmen, maka akan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi. Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran karyawan yang terlibat di dalamnya, karena dengan adanya komitmen yang baik maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Terdapat beberapa tujuan dari organisasi, yang pertama yaitu dapat berupa perbaikan dari pelayanan pelanggan, sehingga pelanggan akan merasa puas dengan apa yang didapatkannya. Yang kedua yaitu dapat memenuhi permintaan pasar, dan yang ketiga organisasi harus dapat meningkatkan suatu kinerja (Wibowo, 2011: 9-10).

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi adanya komitmen karyawan terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan konsumen. PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) tersebut di regional Jawa Timur terdiri dari empat cabang dan 16 kios yang tersebar di kota-kota di Jawa Timur. Cabang PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang yang beralamatkan di JL. S. Soepriadi 30 E Sukun Malang, merupakan cabang ke dua setelah Surabaya. Jumlah karyawan yang ada pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang adalah 46 karyawan. PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang baru berdiri selama tiga tahun, hal ini bisa dikatakan bahwa perusahaan masih dalam masa berkembang dan memerlukan karyawan yang berkualitas, yang mampu mengelola perusahaan dengan baik dan profesional, sehingga untuk kedepannya perusahaan dapat mencapai keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan komitmen yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan

untuk meningkatkan laju produktivitas dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasional secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1. Motivasi

Menurut Robbins, dkk (1999:50) dalam Winardi (2011:1-2), "Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu". Sedangkan menurut Gray, dkk (1984:69) dalam Winardi (2011:2), "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu". Selanjutnya Chiselli dan Brown dalam Manullang (2004:193), "Motivasi dianggap sebagai suatu proses dengan mana keinginan dan kebutuhan itu ditimbulkan dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu". Winardi dalam Manullang (2004:193-194) menyatakan, "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan". Dan pengertian motivasi menurut Hasibuan (2003:219), "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

### 2.2. Komitmen Organisasional

Menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi bahwa, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Robbins (1989) dalam Sopiah (2008:155-156) mendefinisikan, "Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap

organisasi". Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah (2008:156) mengemukakan bahwa, "Komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi". Newstroom (1989) dalam Sopiah (2008:156) melanjutkan, " Secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal : (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, (2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh- sungguh demi organisasi, (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi". Minner (1997) dalam Sopiah (2008:156) mendefinisikan, "Komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan kerja, karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja". Coopey dan Harley (1991) dalam Sopiah (2008:156) menyebutkan, "Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi". Bathaw dan Grant (1994) dalam Sopiah (2008:156) menyebutkan, "Komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi".

Sunarto (2005:17) juga mendefinisikan, "Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) Penyatuan dengan tujuan dan nilai- nilai perusahaan, (2) Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan (3) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi". Lebih lanjutnya Luthans (2006:249) mendefinisikan, "Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi".

### 2.3. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan, menurut Kusriyanto (1991:3) dalam Mangkunegara (2010:9), adalah, "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Selanjutnya menurut Gomes (1995:195) dalam Mangkunegara (2010:9), mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, " Ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering dihubungkan

dengan produktivitas”. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009:67), “Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, yang didasarkan pada kriteria- kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di dalam suatu organisasi.

#### 2.4. Hubungan Motivasi dan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dimana menurut Newstrom dan Davis (1997) dalam Riniwati (2011:50), “Secara matematik hubungan kinerja dan motivasi dapat ditulis  $P = f(A.M)$  atau  $P = A \times M$ . *Performance* (P) adalah fungsi (f) dari *ability level* (A) dan *degree of motivation* (M). Peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) dapat dijelaskan sebagai berikut : kemampuan yang tinggi dan didukung pula akan memberikan keragaman yang baik berupa produktivitas yang lebih baik (produktif). Jika motivasi rendah dan kemampuan tinggi maka akan terjadi dilema tentang apa tujuan dari organisasi dan apa peranan karyawan, serta manfaat bagi karyawan. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah, maka diperlukan pelatihan bagi karyawan. Keadaannya akan menjadi lebih buruk jika motivasi rendah dan kemampuan rendah maka produktivitas juga akan rendah”.

Komitmen organisasional juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Moris dan Sherman (1981) yang mengemukakan bahwa, “*A growing body of research indicates that organizational commitment has utility as a predictor of such important behavioral outcomes as performance, absenteeism, and turnover*”. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi.

#### Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bentara Sinergies Multifinance ( PT. BESS Finance), Sukun Malang.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance), Sukun Malang.

#### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebagaimana yang dikatakan oleh Singarimbun dan Effendi (1989:5) bahwa penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel- variabel melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory research* bermaksud untuk menguji hipotesa antara variabel- variabel penelitian sehingga diketahui pengaruh antara variabel- variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Analisis deskriptif  
Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dengan jalan mendistribusikan item- item dari masing- masing variabel. Data yang telah dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan selanjutnya ditabulasi ke dalam tabel dan dilakukan pembahasan secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian ini adalah dengan pemberian angka, baik dalam responden maupun dalam angka presentase.
2. Analisis Regresi Linier Berganda  
Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel- variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel- variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

b) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.397 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu- satuan motivasi ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.397 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

c) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) sebesar 0.263 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu- satuan komitmen organisasional ( $X_2$ ) maka

kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.263 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun secara parsial. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah.

**Tabel 4.1. Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data**

Varia bel	Unstand arized Coefficien ts (B)	Std · Err or	Stand ar dized Coeffici ents (Beta)	T	Sig n t	Ketera ngan
(Constan)	11.257	3.193		3.525	0.001	
X1	0.397	0.085	0.528	4.658	0.000	Signifi kan
X2	0.263	0.088	0.340	2.999	0.004	Signifi kan
R = 0.737						
R Square = 0.543						
Adjusted R Square = 0.522						
F hitung = 25.539						
F tabel = 3.214						
t tabel = 2.102						
Sig F = 0.000						

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa:

#### 1) Persamaan Regresi Linier Berganda :

$$Y = 11.257 + 0.397 (X_1) + 0.263 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

a) Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y), jika motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) = 0, maka kinerja karyawan 11.257.

2) Koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan sebesar 0.737. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

3) Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.522 atau 52.2 %. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 52.2 % oleh  $X_1$  dan  $X_2$ , sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

4) Dari nilai Sig F menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0.000 sedangkan signifikan  $\alpha = 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ) yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara simultan (bersama- sama) variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t sebagai berikut :

a) Variabel motivasi  $X_1$  mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.000 sedangkan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 5% ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial variabel  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

b) Variabel komitmen organisasional  $X_2$  mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.004 sedangkan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 5% ( $0.004 < 0.05$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial variabel  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

6) Berdasarkan Beta dari masing- masing variabel yaitu variabel  $X_1$  sebesar 0.528 dan variabel  $X_2$  sebesar 0.340, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  adalah variabel paling dominan pengaruhnya terhadap  $Y$ .

## 4.2. Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.2.1. Uji Simultan (Uji F)

Melalui tabel 1 dapat dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui uji F. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  sebesar 0.05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 4.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menunjukkan apakah variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel motivasi ( $X_1$ ), nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  0.05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Pada variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ), nilai signifikan sebesar 0.004 lebih kecil dibandingkan  $\alpha$  0.05 sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 4.3. Pembahasan

### 4.3.1. Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52.2 %, sedangkan sisanya sebesar 47.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang dijelaskan dalam faktor-faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2010:13), diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora (1995:500) dalam Mangkunegara (2010:13), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor individual dan faktor organisasi. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikan (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0.000 sedangkan  $\alpha$  (*alpha*) sebesar 0.05 sehingga  $0.000 < 0.05$ , hal ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Dari hasil uji F tersebut terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.

### 4.3.2. Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

#### a) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Newstrom and Davis (1997) dalam Riniwati (2011-50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana  $P = A \times M$  yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat

dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

b) Variabel Komitmen Organisasional ( $X_2$ )

Secara parsial variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Moris dan Sherman (1981) yang menjelaskan tentang beberapa penelitian yang menunjukkan dimana komitmen organisasi berguna sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, seperti : kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya karyawan dari organisasi. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak akan diperoleh apabila karyawan hanya diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi, bukan sebagai asset utama perusahaan. Selain itu, karyawan tidak merasa sebagai bagian dari organisasi apabila tidak dihargai oleh organisasi (Sunarto, 2005:19).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) merupakan variabel lebih dominan dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ). Variabel motivasi yang terdiri dari 9 item, yaitu kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan, kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pemberian bonus, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan antar karyawan, dukungan rekan sekerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, perhatian yang diberikan oleh atasan serta pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh, merupakan hal-hal yang bersifat memberikan dorongan atau motivasi, dimana motivasi

memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasional. Oleh karena itu pihak perusahaan diharapkan mampu untuk mempertahankan motivasi para karyawan, supaya kinerja para karyawan untuk kedepannya tetap bisa ditingkatkan lagi.

#### 4.4. Perbandingan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu, Moch. Chairudin M pada tahun 2008 tentang, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”, mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y. Puji Indriani pada tahun 2004 tentang, “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pegawai PT. Omega Mas Pasuruan”, menunjukkan bahwa hipotesis pertama, hipotesis kedua dan hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, dan Tania Oktobriani pada tahun 2011 tentang, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk. Kandatel Malang”, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini juga memperoleh hasil yang sama, yaitu motivasi yang terdiri dari *existence needs* (eksistensi/ keberadaan), *relatedness needs* (keterhubungan) dan *growth needs* (pertumbuhan), serta komitmen organisasional yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang. Variabel motivasi merupakan variabel lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan *Adjusted R Square* sebesar 0.522 atau 52.2 %. Pengaruh tersebut ternyata lebih kecil dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moch. Chairudin M pada tahun 2008, dimana variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 56.1%. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Indriani pada tahun 2004 menunjukkan pengaruh komitmen organisasi

terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 75.8%, demikian pula hasil penelitian Tania Oktobriani pada tahun 2011 menunjukkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan sebesar 73.2% . Sesuai dengan hasil perbandingan tersebut, dengan lokasi yang berbeda, tujuan penelitian dan rumusan masalah yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda pula, namun sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini memperkuat pernyataan tentang motivasi dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif mayoritas dari para responden menilai dan menyetujui bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) yang diterapkan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Secara simultan variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Secara parsial variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Maka hipotesis dapat diterima.

Diantara kedua variabel bebas atau independen yaitu variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ), maka motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan komitmen organisasional ( $X_2$ ).

### Saran

Pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang diharapkan lebih memperhatikan lagi kinerja para karyawan. Dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan dorongan atau motivasi. Dalam penelitian ini, motivasi yang ada sudah dinilai tinggi, bahkan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan. Namun tidak ada salahnya apabila perusahaan lebih meningkatkan motivasi, karena motivasi berkaitan langsung dengan kinerja dari seorang karyawan. Disisi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau komitmen organisasional. Dimana komitmen

organisasional yang ada pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) Sukun Malang juga masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Diharapkan untuk kedepannya para karyawan dapat lebih menyadari betapa pentingnya menjaga komitmen itu, dimana komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang lebih baik. Sehingga tujuan dari perusahaan dapat terwujud seiring dengan berjalannya waktu serta kesadaran dari para karyawan. Khususnya untuk meningkatkan motivasi dan komitmen organisasional.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil dari penelitian ini yaitu tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain yaitu variabel kemampuan (*ability*), variabel individual dan variabel organisasi. Diharapkan dengan adanya penelitian berikutnya, dengan menggunakan variabel kemampuan (*ability*), variabel individual dan variabel organisasi supaya penelitian yang sudah ada dapat berkembang.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Chairudin M., Moch. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Malang*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, Puji. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada pegawai PT. Omega Mas Pasuruan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Refika Aditama.
- Manullang, M dan Marihot Amh Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Morris, James H. dan J. Daniel Sherman. 1981. *Generalizability of an Organizational*

Commitment Model<sup>1</sup>. *Academy of Management Journal*, Vol. 24, No. 3, 512-526

- Oktobriani, Tania. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada karyawan di Kantor PT. Telkom, Tbk. Kandatel Malang*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta :LP3ES.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta Utara: Rajawali Pers.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.