

## Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT.Gajah Mada Indonesia

Mardiana Nazara<sup>1</sup>, Fajrillah<sup>2\*</sup>, Jam'an Amadi<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas IBBI Medan Indonesia

Email: <sup>1</sup> mardiananazara7@gmail.com, <sup>2\*</sup> fajrillahhasballah@gmail.com, <sup>3</sup> jaman.univibbi@gmail.com

(\*: coresponding author)

**Abstrak**-Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* pada PT.Gajah Mada Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan kuisioner yang menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi liner untuk hipotesis 1,2,3,4, dan 5, analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7 melalui program spss 23.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikan 5% diperoleh kesimpulan (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,202 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta ( $\beta$ ) 0,809 dengan nilai signifikan 0,000. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,343 dengan nilai signifikan 0,017. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,209 dengan nilai signifikan 0,030. (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta ( $\beta$ ) 0,340 dengan nilai signifikan 0,045. (6) Motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung (353,844) > Ftabel (2,97) dengan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. (7) Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai Fhitung (323,713) > Ftabel (2,97) dengan signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**Abstract**- The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work goals on employee performance with commitment as an intervening variable at PT. Gajah Mada Indonesia. The data collection method used in this study was to collect questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 32 employees and all of them were used as samples in the study. Hypothesis testing was done by linear regression analysis for hypotheses 1,2,3,4, and 5, path analysis and Sobel test for hypotheses 6 and 7 through the SPSS 23.0 for windows program. Results Based on research with a significant level of 5% obtained:(1) There is a positive and significant effect of work motivation on organizational commitment. This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.202 with a significant value of 0.003. (2) Work objectives have a positive and significant effect on Organizational Commitment. This is evidenced by the results of the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.809 with a significant value of 0.000. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.343 with a significant value of 0.017. (4) Work Objectives have a positive and significant effect on Employee Performance. This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.209 with a significant 0.030. (5) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance. This is evidenced by the beta coefficient ( $\beta$ ) 0.340 with a significant value of 0.045. (6) Work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on organizational commitment. This is evidenced by the value of Fcount (353,844) > Ftable (2,97) with a significant 0.000 < 0.05 so it can be said that there is a significant and positive influence between the variables of Work Motivation and activities on Organizational Commitment. (7) Work motivation, work goals and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of Fcount (323.713) > Ftable (2.97) with a significant 0.000 < 0.05 so it can be said that there is a significant and positive influence between the variables of Work Motivation, Activity and Organizational Commitment on employee performance.

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

## 1. PENDAHULUAN

Era globalisasi selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, hal ini telah menyebabkan munculnya sejumlah tuntutan yang tidak bisa ditawar bagi pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efisien dan efektif. Keefisienan dan keefektifan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaing, sehingga perusahaan tetap dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Jumlah karyawan yang bekerja mengharuskan sebuah organisasi/perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah organisasi untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Persoalan yang kemudian sering muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pentingnya kinerja menurut Paita, dkk(2015) sebagai hasil individu dari pekerjaan dalam organisasinya pada kurun waktu dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu mampu menjadi alat penggerak karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal menurut ismail dalam reni, dkk (2020). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional, maka ini dinilai menjadi sangat penting sekali untuk menaikkan kinerja karyawan. Sedangkan faktor internal berasal dari luar dirikaryawan, meliputi kepemimpinan, budaya organisasi, keamanan dan keselamatan.

PT. Gajah Mada Indonesia (GMI Group) adalah perusahaan outsourcing yang sedang berkembang pesat di Medan dan kini telah memiliki kantor cabang di Jakarta. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa security service dan cleaning service ini bekerjasama dengan TNI-POLRI dalam hal keamanan.

### 1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan individu organisasi dan masyarakat.

### 1.3 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara 2017:76).

Menurut Robbins (2006) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja .

### 1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:202) berpendapat: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan." Kalimat di atas mengandung makna bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang mencintai pekerjaannya dan dibuktikan dengan perilaku positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:202) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Moral kerja
3. Kedisiplinan
4. Prestasi kerja

### 1.5 Komitmen organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam I Dewa Nyoman Sidan Ari Suputra dan A.A. Ayu Sriathi (2018) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dari tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

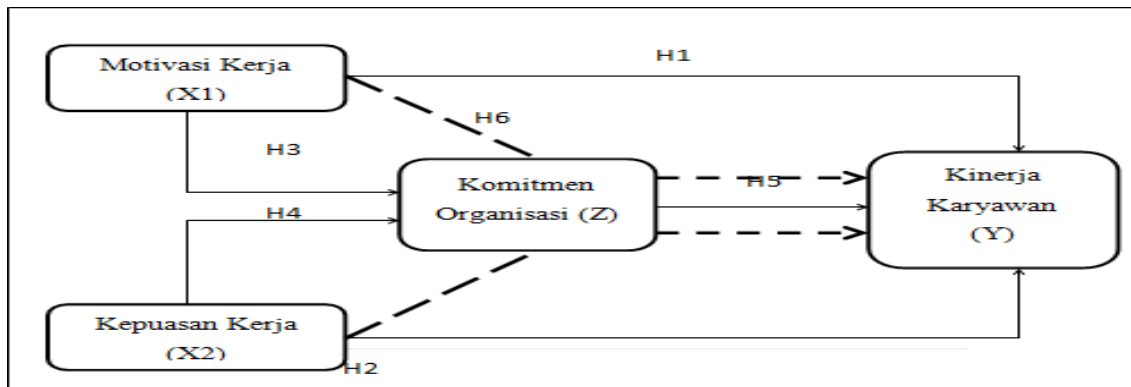
### 1.6 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:184) berpendapat: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Kalimat di atas mengandung makna, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

### 1.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H6: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Gajah Mada Indonesia.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Gajah Mada Indonesia.

## 2. METOODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Neuman mengemukakan bahwa setiap teori dibangun berdasarkan serangkaian asumsi tentang hakekat manusia, kenyataan sosial atau gejala tertentu. Menurut Neuman (2003), bahwa penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan suatu rangkaian penelitian yang berawal dari sejumlah teori. Penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif karena perumusan Hipotesa dan Variabel-variabel yang digunakan diambil dari teori yang sudah ada, yaitu teori motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk variabel independen dan teori kinerja karyawan untuk variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja didalam PT. Gajah Mada Indonesia baik yang memiliki jangka kontrak kerja kurang dari satu tahun maupun lebih dari satu tahun. Populasi ini berjumlah 32 Orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 32 orang.

## 3. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

| Variabel Penelitian |  | $r_{hitung}$ | $r_{kritis}$ | Keterangan |
|---------------------|--|--------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas        | 0,526        | 0,3          | Valid      |
|                     | Perusahaan saya memberikan reward guna meningkatkan kinerja karyawan           | 0,731        | 0,3          | Valid      |
|                     | Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis                  | 0,649        | 0,3          | Valid      |
|                     | Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun dengan pimpinan terjaga | 0,704        | 0,3          | Valid      |
|                     | Fasilitas yang saya terima memadai   | 0,525        | 0,3          | Valid      |
|                     | Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya                  | 0,731        | 0,3          | Valid      |
|                     | Saya merasa memiliki keberhasilan dalam bekerja                                | 0,649        | 0,3          | Valid      |
|                     | Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu                 | 0,704        | 0,3          | Valid      |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

| Variabel Penelitian |  | $r_{hitung}$ | $R_{kritis}$ | Keterangan |
|---------------------|--|--------------|--------------|------------|
|                     | Saya merasa sangat senang dengan pekerjaan saya di dalam perusahaan ini            | 0,659        | 0,3          | Valid      |
|                     | Saya mencintai pekerjaan saya dan saya merasa puas bekerja di dalam perusahaan ini | 0,438        | 0,3          | Valid      |
|                     | Saya memiliki moral kerja yang baik  | 0,659        | 0,3          | Valid      |

|                     |  |       |     |       |
|---------------------|--|-------|-----|-------|
| Kepuasan Kerja (X2) | Saya kurang bergaul dengan sesama karyawan atau atasan di tempat kerja               | 0,540 | 0,3 | Valid |
|                     | Saya selalu hadir tepat waktu dalam perusahaan                                       | 0,436 | 0,3 | Valid |
|                     | Kehadiran bukan salah satu hal yang saya prioritaskan                                | 0,613 | 0,3 | Valid |
|                     | Saya mendapatkan prestasi kerja yang baik dalam perusahaan                           | 0,567 | 0,3 | Valid |
|                     | Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan | 0,694 | 0,3 | Valid |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

| Variabel Penelitian     |   | r <sub>hitung</sub> | r <sub>kritis</sub> | Keterangan |
|-------------------------|---|---------------------|---------------------|------------|
| Komitmen Organisasi (Z) | Saya mau membantu rekan kerja jika ia memerlukan bantuan  | 0,848               | 0,3                 | Valid      |
|                         | Saya selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam mengerjakan tugas                                   | 0,848               | 0,3                 | Valid      |
|                         | Saya bersedia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini  | 0,833               | 0,3                 | Valid      |
|                         | Perusahaan ini berhak mendapatkan kesetiaan dari saya   | 0,833               | 0,3                 | Valid      |
|                         | Saya merasa bangga apabila mengatakan pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan ini | 0,502               | 0,3                 | Valid      |
|                         | Saya bangga mejadi bagian keluarga pada perusahaan ini  | 0,848               | 0,3                 | Valid      |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel Penelitian |  | r <sub>hitung</sub> | r <sub>kritis</sub> | Keterangan |
|---------------------|--|---------------------|---------------------|------------|
| Kinerja             | Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan        | 0,311               | 0,30                | Valid      |
|                     | Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart perusahaan      | 0,394               | 0,30                | Valid      |
|                     | Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan                 | 0,458               | 0,30                | Valid      |
|                     | Saya mampu melakukan pekerjaan melampaui target perusahaan yang telah ditentukan         | 0,573               | 0,30                | Valid      |
|                     | Mitra tidak menunggu lama saat anda menyalurkan tenaga kerja                             | 0,464               | 0,30                | Valid      |
|                     | Saya tidak segera memproses jika ada permintaan penyaluran tenaga kerja dari pihak mitra | 0,573               | 0,30                | Valid      |

|                 |   |       |      |       |
|-----------------|---|-------|------|-------|
| Karyawan<br>(Y) | Anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan Anda | 0,364 | 0,30 | Valid |
|                 | Anggaran dan fasilitas yang diberikan perusahaan membuat saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan                 | 0,573 | 0,30 | Valid |
|                 | Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh jika adanya pengawasan dari atasan                    | 0,501 | 0,30 | Valid |
|                 | Saya selalu berusaha serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas   | 0,394 | 0,30 | Valid |
|                 | Anda memiliki hubungan baik dengan rekan kerja  | 0,458 | 0,30 | Valid |
|                 | Sesama rekan kerja kurang memiliki kerjasama yang sangat baik   | 0,541 | 0,30 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh r hitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r kritis sehingga diperoleh hasil bahwa semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner sehingga dapat digunakan sewaktu-waktu. Cara pengukurannya adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pernyataan Variabel X dan Y

| Variabel            | Reliabilitas Coefficient | Cronbach's Alpha | N of Item |
|---------------------|--------------------------|------------------|-----------|
| Motivasi Kerja      | 8 pernyataan             | 0,671            | 8         |
| Kepuasan Kerja      | 8 pernyataan             | 0,716            | 8         |
| Komitmen Organisasi | 6 pernyataan             | 0,868            | 6         |
| Kinerja Karyawan    | 12 pernyataan            | 0,671            | 12        |

Berdasarkan tabel diatas, semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel). Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

4. IMPLEMENTASI

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 1)

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 2,129                       | ,917       |                           | 2,320  | ,028 |
|       | MOTIVASI KERJA | ,193                        | ,061       | ,202                      | 3,187  | ,003 |
|       | KEPUASAN KERJA | ,623                        | ,049       | ,809                      | 12,776 | ,000 |

Tabel diatas diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Z = 2,129 + 0,193 X_1 + 0,623 X_2 + e$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- 1) Konstanta 2,129 mengandung arti apabila variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) konstanta (X1,X2 = 0) maka komitmen organisasi (Z)
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,193 mengandung arti bahwa motivasi kerja (X1) akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,193.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 0,623.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (Persamaan 2)

|       |                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 3,225                       | 3,711      |                           | ,869  | ,392 |
|       | MOTIVASI KERJA      | ,662                        | ,262       | ,343                      | 2,528 | ,017 |
|       | KEPUASAN KERJA      | ,448                        | ,466       | ,209                      | 2,960 | ,030 |
|       | KOMITMEN ORGANISASI | ,684                        | ,690       | ,340                      | 2,992 | ,045 |

Tabel diatas diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + e$$

$$Y = 3,225 + 0,662 X_1 + 0,448 X_2 + 0,684 Z + e$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- 1) Konstanta 3,225 mengandung arti apabila variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (Z) konstanta (X1,X2, dan Z = 0), maka kinerja karyawan (Y) berada pada angka 3,225.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,662 mengandung arti bahwa motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,662.
- 3) Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,448 mengandung arti bahwa kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,448.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasi (Z) sebesar 0,684 mengandung arti bahwa komitmen organisasi (Z) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) 0,684.

## 4.2 Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t (Persamaan 1)

| Model          | T      | Sig. |
|----------------|--------|------|
| 1 (Constant)   | 2,320  | ,028 |
| MOTIVASI KERJA | 3,187  | ,003 |
| KEPUASAN KERJA | 12,776 | ,000 |

Pada tabel pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

1. Pada variabel motivasi kerja (X1) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (3,187) > t_{tabel} (2,048)$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT. Gajah Mada Indonesia.
2. Pada variabel kepuasan kerja (X2) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (12,776) > t_{tabel} (2,048)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Gajah Mada Indonesia.

Tabel 9. Hasil Uji t (Persamaan 2)

| Model               | t     | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| 1 (Constant)        | ,869  | ,392 |
| MOTIVASI KERJA      | 2,528 | ,017 |
| KEPUASAN KERJA      | 2,960 | ,030 |
| KOMITMEN ORGANISASI | 2,992 | ,045 |

Berdasarkan uji parsial persamaan 2 diatas, dapat dilihat bahwa :

1. Pada variabel Motivasi kerja (X1) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,528) > t_{tabel} (2,048)$  dengan tingkat signifikan  $0,017 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia
2. Pada variabel kepuasan kerja (X2) terlihat bahwa  $t_{hitung} (2,960) > t_{tabel} (2,048)$  dengan tingkat signifikan  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia .
3. Pada variabel komitmen organisasi (Z) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung} (2,992) > t_{tabel} (2,048)$  dengan tingkat signifikan  $0,030 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia.

## 4.3 Uji Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (Persamaan 1)

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,980 <sup>a</sup> | ,961     | ,958              | ,612                       |

Maka dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square* , karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan tabel 4.22 , dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,958. Dengan demikian besarnya pengaruh



motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap komitmen organisasi (Z) sebesar 0,958 (95,8%), sedangkan sisanya 4,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi (Persamaan 2)

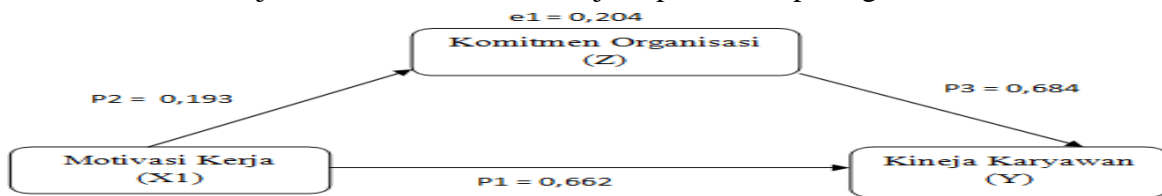
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,933 <sup>a</sup> | ,870     | ,857              | 2,272                      |

Maka dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*, karena variabel independen yang digunakan lebih dari satu. Berdasarkan tabel 4.22, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* = 0,857. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,857 (85,7%), sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis Jalur**

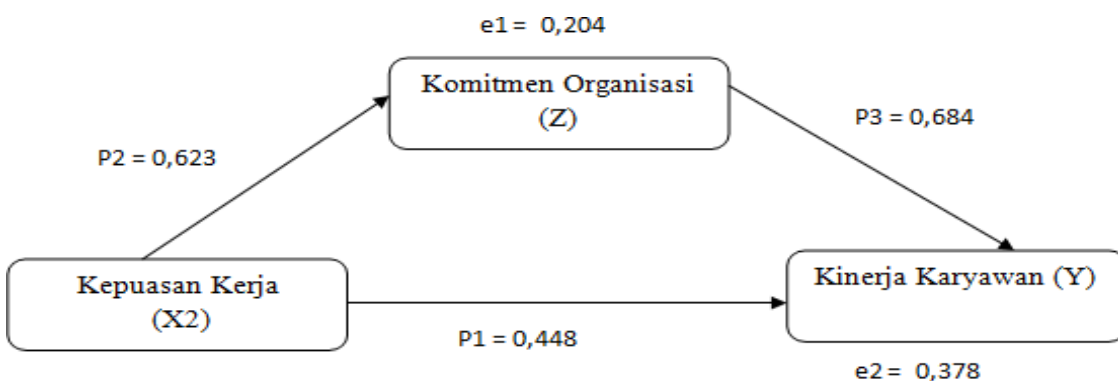
Hasil analisis jalur variabel motivasi kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Analisis Jalur X1 Terhadap Y<sub>2</sub> Dengan Y<sub>1</sub> sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai *intervening*. Besarnya pengaruh langsung 0,662 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung  $P2 \times P3 = (0,193 \times 0,684) = 0,132012$ . Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,662 + 0,132012 = 0,794012$ .

Hasil analisis jalur kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Analisis Jalur X1 Terhadap Y<sub>2</sub> Dengan Y<sub>1</sub> sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai *intervening*. Besarnya pengaruh langsung 0,448 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung  $P2 \times P3 = (0,623 \times$

0,684) = 0,426132. Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0,448 + 0,426132 = 0,874132$ .

## 5. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Mada Indonesia
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Gajah Mada Indonesia
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Gajah Mada Indonesia
6. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Gajah Mada Indonesia
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Gajah Mada Indonesia

### 5.2 Saran

PT. Gajah Mada Indonesia sebaiknya lebih memperhatikan karyawan-karyawan yang merasa tidak memiliki keberhasilan dalam bekerja. Seperti memberikan pengarahan, penghargaan, bonus sebagai apresiasi perusahaan kepada karyawan agar karyawan merasa memiliki keberhasilan dalam bekerja. PT. Gajah Mada Indonesia hendaknya memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir melampaui batas agar tingkat absensi karyawan dapat berkurang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti memberikan surat peringatan PT. Gajah Mada Indonesia seharusnya memberikan pengarahan kepada karyawan agar saling berinteraksi antar sesama karyawan. menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif, kerja tim, agar antar karyawan memiliki hubungan yang baik serta saling membantu. PT. Gajah Mada Indonesia seharusnya memberikan teguran kepada karyawan yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaan dengan dan kosa kata yang sopan dan situasi yang wajar. Caranya jangan menegur dihadapan banyak orang dan PT. Gajah Mada Indonesia sebaiknya memperhatikan karyawan yang tidak mampu melakukan pekerjaan tidak sesuai target. Dengan cara melakukan bimbingan dan pengarahan atau melakukan rapat pada karyawan untuk mengetahui kendala setiap karyawan yang tidak mampu mencapai target perusahaan.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya dan perlu penelitian lebih lanjut dalam mengkaji analisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai perantara atau variabel intervening untuk skala yang lebih baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaanya.

## REFERENCES

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan. Bandung: Rosda
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional

- Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127.
- Bashaw & Grant. 1994. "Exploring the Distinctive Nature of Work Commitment Their Relationship with Personal Characteristics, Job Performance and Profensity to Leave". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 14.9.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117-124.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10-19.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1-10.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbin, SP dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset

- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai PLN rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1 Maret), 1.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 7(9), 4628-4656.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.