



Peran Komitmen dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan

Aula Rakhmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Nadia Alfrida Hermayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Woro Utari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra Surabaya

Alamat: Universitas Wijaya Putra, Surabaya
Korespondensi penulis: aularahma437@email.com

Abstract. *This study aims to examine and analyze the effect of employee commitment and work motivation on employee performance. The unit of analysis in this study were all employees at the Griya Elderly Santo Yosef Foundation on which operates 60 people. Sampling using saturated sampling technique. Data analysis was performed using statistics with SPSS tool. Based on the results of data analysis using the t test, it is know that partially employee commitment and work motivation have a significant effect on work commitment. Based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously employee commitment and work motivation have a significant effect on employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistic dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial komitmen karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan komitmen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komitmen, Motivasi, Kinerja, Karyawan

LATAR BELAKANG

Salah satu faktor yang berperan dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap perusahaan ingin memastikan bahwa setiap karyawan mereka memiliki kinerja yang baik dalam

melaksanakan tugasnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan manusia saja (Hasibuan, 2019).

Dalam suatu perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang, karena dengan adanya peningkatan kinerja dari diri karyawan maka karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya. Yayasan Gryia Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya merupakan salah satu yayasan yang menjalankan kegiatan sosial berupa layanan tempat tinggal asuh bagi orang lanjut usia. Dari kunjungan yang dilakukan, peneliti melihat fenomena yang terkait dengan layanan asuh yang dilakukan oleh karyawan yayasan tersebut.

Sebagai yayasan yang memberikan layanan tempat tinggal asuh bagi orang lanjut usia, seharusnya karyawan memberikan pelayanan yang baik terhadap penghuninya, Namun sebaliknya, peneliti melihat masih ada karyawan yang kurang perhatian dan tampak kurang peduli dalam mengasuh penghuni yayasan. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara peneliti dengan ketua yayasan. Beliau mengatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang optimal dalam mengasuh penghuni yayasan. Menurut (Sapitri & Suryalena, 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berbagai kebijakan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dimana salah satu diantaranya adalah melalui peningkatan.

Menurut (Rumpak, 2016) Motivasi kerja merupakan suatu cara dimana mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuannya jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin loyal usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, dan hasilnya juga menguntungkan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Selain motivasi kerja, Komitmen juga sangat berpengaruh terhadap kinerja, menurut Ivan dan Matteson dalam (Wibowo, 2017), menjelaskan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan, dan loyalitas, yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. komitmen karyawan memiliki peran

yang sangat penting demi meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tentu saja akan memiliki keterlibatan yang tinggi dengan peranan pekerjaannya, Artinya karyawan akan menerima dengan baik hampir semua pekerjaan yang diberikan pada dirinya dan bahkan bisa saja memberikan ide-ide baru bagi perusahaan untuk berkembang kearah yang lebih baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Supriatna, 2021) mengatakan bahwa komitmen karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tapi, menurut peneliti lain yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan, sementara komitmen karyawan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian itu dapat dilihat bahwa terdapat gap penelitian, yaitu hasil pengaruh motivasi kerja belum konsisten. Satu penelitian menunjukkan motivasi kerja memberi pengaruh signifikan, sementara satu penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini yang memotivasi peneliti untuk meneliti tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen karyawan dan motivasi kerja.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Sapitri & Suryalena, 2016). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi atau perubahan, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi pada sektor ekonomi (Wibowo, 2017).

Komitmen Karyawan

Komitmen merupakan perasaan identifikasi, perlibatan, dan loyalitas, yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan (Matteson dalam Wibowo, 2017). Komitmen dinyatakan sebagai gambaran karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan bersedia mempertahankan keanggotaannya melalui sikap loyal (Widayanti & Sariyathi, 2016).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Hasibuan, 2019). Motivasi

adalah kegiatan yang dilakukan untuk menggerakkan personal agar tindakan mereka dapat terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge, 2018).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah semua karyawan Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya yang berjumlah 60 orang. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi 60 orang. Penulis menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai subjek penelitian dikarenakan jumlah tersebut dapat dijangkau untuk diteliti seluruhnya. Jadi yang diteliti adalah semua karyawan di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket).

Analisis data yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah analisis data kauntitatif dan menggunakan analisis linier berganda, dikarenakan adanya variabel bebas (independen) yang lebih dari satu dan tercapai satu variabel terikat (dependen). Penelitian menggunakan analisi linier berganda yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik dimana dalam melakukan perhitungan statistiknya menggunakan program *statisical package social scienses* (SPSS) versi 26. Adapun rumus yang digunakan terhadap variabel dependen yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Komitmen Karyawan

X₂ = Motivasi Kerja

a= Konstan

b₁,b₂ = Koefisien Regresi

e = *Error Random (Standart Error)*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji statistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji regresi secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji t (parsial)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	11.311	6.203		1.823	.073
	Komitmen Karyawan (X1)	.308	.131	.232	2.351	.022
	Motivasi Kerja (X2)	.332	.052	.633	6.417	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pada tabel tersebut terlihat bahwa ada dua variabel independen yaitu komitmen karyawan dan motivasi kerja. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan 0.05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan memperlihatkan koefisien regresi sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%). Artinya komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan koefisien regresi sebesar 0.332 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%). Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima. Nilai F dapat dilihat dari tabel 20 ANOVA berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.880	2	68.440	22.898	.000 ^a
Residual	170.370	57	2.989		
Total	307.250	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Karyawan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari output tabel tersebut uji F dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 22.898 dengan Sig. 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti menyatakan bahwa variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena komitmen karyawan di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Sosef antara satu dengan yang lain hampir sama dan tidak begitu terdapat yang mencolok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Surabaya. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (Thomas dalam Patta et al., 2021).

Pengujian hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi dorongan yang diberikan atasan kepada bawahan semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Thomas dalam Patta et al., 2021).

Penguji hipotesis telah membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F sebesar 22.898 dengan Sig. 0,000 < 0,05 maka berpengaruh signifikan. Dari pengujian tersebut membuktikan bahwa Komitmen Karyawan dan Motivasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel komitmen karyawan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Bagi Yayasan diharapkan memperhatikan jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan motivasi kerja. Pemimpin tetap memberikan dorongan yang kuat terhadap bawahan. Dengan cara mendengarkan dan menghargai ide-ide karyawan dan jugaelihara interaksi sosial yang baik. Yayasan diharapkan agar tetap memperhatikan komitmen dan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan agar mereka selalu berperan aktif dalam menjalankan aktifitasnya dan kinerjanya juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat didorong dengan memberikan training terkait menginternalisasi visi, misi dan nilai-nilai perusahaan, hal ini dapat membuat karyawan mengetahui mengenai tujuan perusahaannya..

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.

- Patta, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(5), 686–697.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rumpak, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal Institut Bisnis Dan Multimedia ASMI*.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. Riau University.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriatna, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gerai Terpadu Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (Embiss)*, 1(2), 115–125.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT Raja Grafindo.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Employee Empowerment, and Job Stress on Organizational Commitment At Cv. *Independent Power Root. E-Jurnal Management Unud*, 5(11), 7022–7049.