

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan

Nanda Pramana Putra, S.I.Kom., M.M.

nandapramana24@gmail.com

Septian Budi Cahyo (15010005)

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang anggota memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif, yaitu membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil pengolahan dan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 28,3%. Terdapat pengaruh komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,6%.

Kata kunci : Komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sekumpulan individu atau sekelompok orang dapat berkembang menjadi sebuah organisasi. Namun demikian bukan berarti setiap kelompok orang adalah organisasi. Perbedaan mendasar antara sekelompok orang yang bukan organisasi dengan sekelompok orang yang merupakan organisasi adalah bahwa dalam organisasi ada suatu aturan atau norma yang mengikat individu individu atau anggota yang ada didalamnya. Perusahaan atau badan hukum adalah contoh dari suatu organisasi, demikian juga dengan pemerintahan, bahkan dalam ilmu pemerintahan dikatakan bahwa pemerintahan adalah organisasi terpenting dalam suatu negara. Dengan demikian pemerintahan daerah adalah juga merupakan organisasi terpenting pada suatu daerah.

Eksistensi suatu organisasi sudah barang tentu tidak akan lepas dari adanya tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai kepribadian dan jati diri yang melekat dan menjadi warna atau watak dari suatu organisasi. Tujuan dari suatu organisasi tentu berbeda dengan tujuan organisasi lainnya, dan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut maka organisasi bergerak secara sistematis dengan cara yang berbeda beda yang didasarkan pada nilai nilai yang dipahami, dijiwai dan diterapkan bersama oleh semua individu/anggota yang terlibat didalamnya dan memiliki komitmen dalam organisasi, hal inilah yang dikenal dengan istilah komitmen organisasi.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Dalam mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia akan menghadapi berbagai tantangan. Mangkunegara (2009:109) mengatakan bahwa tantangan dalam mengorganisasi sumber daya manusia adalah asumsi yang keliru tentang sumber daya manusia, permasalahan manajemen di tingkat korporat, berkaitan dengan prestasi dari komitmen para pekerja, begitu banyak konsep teori dari manajemen sumber daya manusia menjadi sangat berbeda dan mungkin sangat bertentangan di lapangan, permasalahan fleksibilitas.

Manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis dalam persaingan global dewasa ini. Karena tentu saja, suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan akan menjadi organisasi yang sulit ditiru. Dengan ini organisasi akan mampu mendayagunakan segala aspek dari faktor-faktor produksi terutama sebagaimana dengan yang telah disebutkan yaitu sumber daya manusianya. *"Human resources management play a major role in ensuring that an organization will survive and prosper."* Ivancevich (2007:9).

Jika kita ingin memahami komitmen organisasi maka kita harus terlebih dahulu melihat dan mengkaji makna dari sikap. "Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu." (Robbins dan Judge, 2008:92). Mengapa perlu sikap, jika beranjak dari argumen terakhir menurut Robbins dan Judge bahwa sikap mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu maka ketika itulah kita akan dapat melihat bagaimana komitmen organisasi itu terbentuk.

Sikap memiliki tiga komponen utama yaitu komponen kognitif yang dalam hal ini adalah kesadaran atau keyakinan dari sikap, komponen afektif atau perasaan dari sikap, dan komponen perilaku yang merupakan niat untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. "Para peneliti telah berasumsi bahwa sikap mempunyai tiga

komponen, yaitu kesadaran, perasaan, dan perilaku.” (Robbins dan Judge, 2008:93) Perilaku dari karyawan menjadi sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan maksimal. *”To work with people effectively, we have to understand human behavior”* Snell dan Bohlander (2007:4).

Sikap dari seseorang sangatlah banyak, sehingga batasan yang diadakan disini berada pada sikap kerja yang bermakna yang oleh Robbins dan Judge (2008:93) dalam bukunya yang berjudul *Prilaku dan Manajemen Organisasi* mengutarakan pernyataan ”Sikap kerja barisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam perilaku organisasi berhubungan dengan tiga sikap : kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi” (Robbins dan Judge, 2008:99).

Kini sudah bisa ditarik benang merah bahwa komitmen organisasi muncul sebagai akibat dari sikap kerja dari seseorang. Robbins dan Judge, (2008:100-101) memberikan definisi bahwa ”Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Makmur (2008, p176), motivasi adalah sejumlah karakteristik menunjukkan karyawan yang berorientasi prestasi akan bekerja keras apabila mereka memandang akan mendapatkan kebanggaan pribadi atas upaya mereka.

Menurut Robbins (2008, p222), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun, saat ini proses tersebut dipersempit menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat kita terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil onservasi peneliti dilapangan, keadaan yang terjadi di PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah rendahnya komitmen organisasi karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan akibat dari kurangnya pengetahuan akan pekerjaan yang diemban, motivasi kerja karyawan yang belum optimal dimana masih terlihat adanya karyawan yang datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, dan pulang sebelum waktunya serta rendahnya kinerja karyawan terlihat dari lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan”**..

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.
3. Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.

2. KAJIAN TEORITIK

Robbins dan Judge, (2008:100-101) memberikan definisi bahwa "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut." terwujudnya situasi yang kondusif manakala karyawan dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang karyawan memihak pada organisasi. Komitmen organisasi amat dibutuhkan dalam hal ini.

Steers dalam jurnal Andi (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "Rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi berarti kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan berarti kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas diartikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan

Untuk melihat faktor-faktor dari komitmen organisasi, maka terlebih dahulu perlu untuk melihat dimensi dari komitmen organisasi itu sendiri. Karena dari dimensi ini, kita akan lebih jelas melihat aspek apa saja yang menjadi faktor-faktor komitmen organisasi. Adapun tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasi akan dipaparkan pada penjelasan di bawah ini.

Dimensi komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008: 101) antara lain "Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen organisasi." Komitmen afektif dimaknai sebagai perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai organisasi tersebut. Sedangkan komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan ketika bertahan dengan organisasi jika dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dan komitmen organisasi adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi menurut alasan-alasan moral atau etis.

Dimensi manakah yang paling dominan, adalah jawaban yang tepat ketika menguraikan serangkaian pernyataan dari Robbins dan Judge (2008:102) pada umumnya tampak bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang erat dengan hasil-hasil organisasional bila dibandingkan dengan dua dimensi lain.

Terlihat bahwa nilai atau hasil yang lemah diperuntukkan komitmen berkelanjutan adalah masuk akal. Karena komitmen ini bukan merupakan komitmen yang kuat jika dibandingkan dengan kesetiaan sebagai indikator dari komitmen afektif atau kewajiban yang menjadi indikator komitmen normatif bagi seorang pemberi kerja. Komitmen berkelanjutan mendeskripsikan karyawan yang terikat dengan seorang pemberi kerja hanya dikarenakan tidak ada hal lain yang lebih baik. Sedangkan dalam jurnal Ryan (2009), Begley & Cjaska, menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut dalam 4 kategori, yaitu "Karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan; karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan dan karakteristik struktural."

Menurut Sopiah (2008) indikator untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi
2. Keinginan untuk bekerja keras
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi

Trimmo (2004: 154) memberikan [pengertian motivasi adalah](#) suatu kekuatan penggerak dalam perilaku individu dalam perilaku individu baik yang akan menentukan arah maupun

daya ahan (*perintence*) tiap perilaku manusia yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insane yang bersangkutan.

Kusuma (2003) membagi motivasi menjadi dua bagian, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri anak itu sendiri, dan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dari luar anak. Sudarman AM (2006) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi-motivasi yang menjadi aktif atau berfungsi tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh.As'ad (2002:30). Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan , maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja karyawannya. kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari karyawannya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan. Menurut Purwanto (2004) ada tiga fungsi motivasi, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat atau bertindak. Motif itu berfungsi sebagai penggerak atau motor yang memberi energi (kekuatan) seseorang untuk melakukan suatu tugas.
2. Motivasi itu merupakan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan cita-cita atau suatu tujuan.
3. Motivasi itu menyeleksi suatu perbuatan kita, artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang mana harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyempitkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu

Menurut Moh. As'ad (2002) untuk mengukur indikator variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi
2. Komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Pendelegasian wewenang
5. Memberi perhatian

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang [karyawan](#) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut John Whitmore (2007 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan individu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari karyawannya. terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya “Manajemen Prestasi” yaitu sebagai berikut: “Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma, 2001:105)

Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM”, mengatakan bahwa: “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2005: 9)

Sedangkan pengertian Kinerja karyawan menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” adalah “Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. (Pasolong, 2007: 175). Adapun pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong: “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Pasolong, 2007: 176)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Setiap karyawan tentu mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tentu untuk memberikan tanggung jawab moral terhadap para karyawan dan adanya rasa memiliki terhadap organisasi yang diikutinya. Dengan demikian diperlukan adanya penilaian yang dilakukan oleh pengawas maupun pimpinan organisasi langsung terhadap kinerja karyawan baik secara perseorangan maupun tim atau kelompok.

Manfaat dari penilaian prestasi kerja/ kinerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut:

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka

b. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilai kerja yang akurat, dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah, sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan karyawan dan mendemosikan karyawan yang berprestasi baik.

f. Kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, artinya hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan desain kerja.

g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Dari batasan-batasan di atas penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran-ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2005) indikator yang digunakan untuk mengukur variable kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Pelayanan
2. Tanggung Jawab
3. Kerja sama
4. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Menurut data yang ada jumlah karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan ada 165 orang, maka responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah $20\% \times 165 = 33$ orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden

Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
X1	.606	.106	.711	5.727	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,727$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka $t_{hitung} = 5,727 > t_{tabel} = 1,697$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. Jadi variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Koefisien Determinasi Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.491	3.08172

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,506 \times 100\% = 50,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 50,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
X2	.604	.127	.628	4.728	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{hitung} = 4,728$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,697, maka $t_{hitung} = 4,728 > t_{tabel} = 1,697$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.283	.394	3.36126

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,283 \times 100\% = 28,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 28,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 ^a
Residual	279.545	31	9.018		
Total	615.428	33			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,328$, pada taraf signifikan 5%, maka komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 6 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.516	3.00293

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini..

Tabel 7 Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.021	4.510		2.666
	X1	.438	.145	.514	3.015
	X2	.263	.160	.280	2.644

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel komitmen organisasi sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,438$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,263$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa komitmen organisasi pada Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel komitmen organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,711 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya koefisien Determinasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah = 50,6%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar = 5,727 dan $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} 1,697$. Persamaan regresi antara komitmen organisasi dan

kinerja karyawan pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 15,866 + 0,606X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel komitmen organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,606 point. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) pada Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar 0,628, termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 28,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 4,728 dan $t_{hitung} 4,728 > t_{tabel} 1,697$. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah sebesar $Y = 15,232 + 0,604X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,3%

Hasil pengujian hipotesis secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F_{hitung} = memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,328$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 54,6%..

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai t_{hitung} antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,727, dan hasil $t_{hitung} 5,727 > t_{tabel} = 1,697$. Besarnya koefisien Determinasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah = 50,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 50,6%.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 4,741 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 1,697$. Besarnya Koefisien Determinasi antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 28,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 28,3%.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan oleh hasil perhitungan uji F dengan F_{hitung} memperoleh hasil 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} 3,328$, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien Determinasi (KD) = $R = 0,739^2 = 0,546 = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$. Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi

kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan sebesar 54,6%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan komitmen organisasi adalah pimpinan mengarahkan pegawai untuk saling berkoordinasi untuk penyelesaian pekerjaan karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pimpinan memberikan bimbingan dan arahan pentingnya bekerja tim dalam suatu penyelesaian pekerjaan.
2. Variabel Motivasi Kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pemberian memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan agar dapat lebih merealisasikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kantor karena hal ini jika dibiarkan akan menghambat terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai saya tidak menunda-nunda pekerjaan ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengarahan dan bimbingan serta memberikan tugas sesuai dengan *job description* pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chatman dan Caldwell (2001). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David. 2002. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta,
- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : Indeks.
- Dharma. 2001. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Gauzali Saydam. 2003. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harries. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjachman dan Husnan. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Bandung: Alfabeta,
- Ivancevich, John M. 2007. *Human Resource Management*. Tenth Edition. New York : Mc Graw Hill.
- John Whitmore. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kompas Maret 2008. *Pengertian Budaya*
- Kusdi, 2011, *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktek*, Salemba Empat, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Newstrom dan Davis, 2003. *Culture and Human Resource*. New York : Mc Graw Hill.
- Nelson dan Quick, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan IV Bumi Aksara, Jakarta
- Osborn dan Plastrik, 2000. *Culture and Organizationa*. New York : Mc Graw Hill.
- Pasolong. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Peraturan Pemerintah RI No.10 tahun 1979 tentang prestasi kerja pegawai

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Riant Nugroho, 2007, *Analisis Kebijakan*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Salusu, 1996, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Grasindo, Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Poepowardojo. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riggio. 2000. *Organizational Commitment*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Ryan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tika. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manfaat Kompensasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofo. 2003. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi dan Triguno. (1995) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Snell, Scott dan George Bohlander. 2007. *Human Resource Management. International Student Edition*. Canada : Thomson Higher Education.
- Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Mid 1*. Jakarta: Prenhalindo
- Steer. 2010. *Organizational Commitment*. Canada : Thomson Higher Education.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Sutrisna Hadi. (1986). *Metodologi Research I*. Yogyakarta. UGM. Fakultas Psikologi.
- Sulaksono. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Sinamo, JH. 2002. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Triguno. 2004. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu. Jakarta. Bumi Aksara.
- West.2000. *Culture of Organizational*. Canada : Thomson Higher Education
- Winardi, J., 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta