

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ismail H.A¹

Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Sulawesi Selatan, 90231, Indonesia

Abstrak

Secara objektif studi ini dilakukan untuk menganalisis dan mengkaji bagaimana dampak dari motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada PT. Semen Tonasa dengan melibatkan 93 orang responden. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah dengan beberapa tahap. Pertama analisis deskriptif kuantitatif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas; Kelima uji hipotesis. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Pangkep. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi atau yang rendah akan berdampak pada Karyawan, misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan organisasi dan bagi Organisasi, misalnya pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya

Kata Kunci: *Motivasi Karyawan, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Ismail H.A

✉ Corresponding author :

Email Address : ismail.ha@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan dunia kerja semakin ketat, setiap entitas dalam merekrut sumber daya manusianya tentu harus selektif. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Boon et al., 2018). Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan. Motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya yang berupa kebutuhan dan keinginan. Intensitas motif seseorang atau karyawan tentunya sangat ditentukan oleh kekuatan kebutuhan atau keinginan itu sendiri. Menurut Wright &

Ulrich (2017) motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam organisasinya. Hamadamin & Atan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi kerja, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Paais & Pattiruhu (2020) menjelaskan, bahwa motivasi kerja secara umum dapat diidentifikasi sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang muncul dari dalam dan luar diri masing-masing individu. Kedua kekuatan itu menimbulkan minat kerja dan berhubungan dengan tingkah laku dan menentukan arah, intensitas, dan durasi dari tingkah laku atau kebiasaan individual. Menurut Hitka et al. (2018) motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu. Sedangkan Pancasila et al (2020) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Sebagai karyawan mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai sesuatu hal yang menyenangkan, karena biasanya karyawan memperoleh kepuasan melalui prestasi kerja karyawan yang tinggi. Karyawan dapat diberi tanggungjawab yang lebih luas untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas-tugas karyawan karena karyawan sudah miliki dorongan untuk bekerja dengan baik dan kemungkinan besar bisa mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang baik. Selain motivasi kerja komitmen karyawan juga menjadi faktor utama dalam menilai kinerja karyawan. Komitmen karyawan merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya.

Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri. Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen oraganisasional faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawaan. Kinerja merupakan aktivitas

penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Hal ini ditunjukkan dengan kehadiran karyawan dan rasa ingin melakukan perubahan kerja, dari hal itu dapat dilihat keinginan pegawai atau motivasi ditunjukkan dengan aktivitas yang mengarah pada tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kinerja seorang karyawan nantinya dapat dilihat seberapa besar kontribusi individu karyawan yang telah dilakukan terhadap perusahaan. Agar dapat mengetahui seberapa besar kontribusi yang akan dilakukan karyawan, salah satunya dengan menggunakan cara penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan prestasi kerja atau penghargaan kerja pada karyawan. Pemberian prestasi kerja atau penghargaan ini dapat memicu peningkatan motivasi dan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut. Salah satu perusahaan yang sangat mementingkan kualitas SDMnya adalah PT Semen Tonasa. Perusahaan ini adalah produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 715 hektar di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari Kota Makassar. PT Semen Tonasa merupakan perusahaan yang menerapkan konsep usaha yang berkelanjutan, selalu memegang prinsip Three Bottom Line atau Tiga Pilar Utama, salah satu diantaranya adalah konsep "Manusia" atau "People" yang selalu menjadi dasar bagi perseroan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Perseroan senantiasa mengembangkan sumber daya manusia untuk menjamin tercapainya visi dan misi perseroan serta visi dan misi secara holding untuk menjadikan karyawan perseroan berskala internasional. Dengan motivasi kerja dan komitmen karyawan tentu SDM menjadi aset utama dan berpengaruh bagi keberlanjutan PT. Semen Tonasa. Hingga tahun 2018 PT Semen Tonasa telah mempekerjakan karyawan sejumlah 1.642 orang dengan produktifitas kerja yang tinggi dan mampu mendukung operasional perseroan dalam mempertahankan pasokan produk di pasar domestik bahkan memenuhi permintaan semen dari luar negeri.

Perkataan motivasi berpangkal dari kata motif, yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau dapat juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai tujuan (Sutanjar & Saryono, 2019). Motivasi adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Krisnaldy et al., 2019). Beliau menambahkan bahwa motivasi juga merupakan pendorong atau penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Nguyen et al., 2020). Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang dilakukan secara sadar dan bekerja dengan baik guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu kebutuhan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (Lorincová et al., 2019). Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol. Sedangkan faktor pemeliharaan seperti balas jasa atau gaji, kondisi kerja supervisi dan macam-macam tunjangan (Thokozani & Maseko, 2017). Kedua faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan

motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula. Teori X menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa serta diarahkan supaya bekerja dengan sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan pada teori X ini adalah motivasi negatif dengan memberikan hukuman yang tegas. Sedangkan dalam teori Y merupakan motivasi positif yaitu dengan memotivasi karyawan dilakukan dengan peningkatan partisipasi, kerjasama yang baik sehingga mereka akan mendapatkan timbal balik berupa hadiah bagi mereka yang mempunyai prestasi yang baik (van Tuin et al., 2020).

Tujuan motivasi kerja menurut van Tuin et al., (2020) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 3) Meningkatkan disiplin kerja. 4) Meningkatkan prestasi kerja. 5) Meningkatkan tanggung jawab. 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Sedangkan menurut Lorincová et al. (2019) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan. 2) Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan. 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai. 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan organisasi. 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan. 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut ditarik kesimpulan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan yaitu meningkatkan gairah dan semangat kerja kepada para karyawan dan diharapkan kepada karyawan untuk mempunyai kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan bergaul sesama karyawan supaya dapat menciptakan serta meningkatkan disiplin tinggi serta meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini motivasi kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Nguyen et al. (2020) mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pertama faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri. Faktor intern terjadi karena adanya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dan karyawan. Seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan tidak baik sehingga karyawan merasa tidak puas. Dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja (Pancasila et al., 2020). Faktor kedua, ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ekstern diakibatkan dari faktor lingkungan pekerjaan mengenai sarana prasarana kerja karyawan yaitu fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk dengan hubungan antar karyawan.

Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan. Teo et al., (2020) komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk dari komitmen yang lain dan memiliki fokus

yang berbeda. Komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri yaitu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya, mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya (Ramaprasad et al., 2017).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Nguyen et al., 2020). Menurut Silva et al. (2019) komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Sedangkan Teo et al. (2020) menyatakan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai berikut keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen karyawan adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu (Ramaprasad et al., 2017). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawan, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan bahwa keputusan untuk bekerja di perusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan (Nguyen et al., 2020). Komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena akan membawa tujuan perusahaan dalam sebuah kesuksesan, jika tidak ada kinerja dalam sebuah perusahaan maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai (Wang & Guan, 2018). Oleh sebab itu pihak manajemen harus memperhatikan kinerja karyawan. Tirtayasa (2019) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Sendawula et al., 2018). Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan (Sabuhari et al., 2020).

Rosmaini & Tanjung (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kinerja yang ditetapkan. Selanjutnya Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia (Wang & Guan, 2018). Oleh karena itu agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang ahli dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetensi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Tirtayasa, 2019).

Evaluasi kinerja dalam organisasi sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan feedback (umpan balik) bagi para karyawan (Sendawula et al., 2018). Pada prinsipnya penilaian merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu didalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka (Wang & Guan, 2018). Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia dalam organisasi (Tirtayasa, 2019).

- H1:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa
- H2:** Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Tonasa yang berlokasi di Desa Biringere, Pangkep, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semen Tonasa, dengan jumlah karyawan 1.642 orang. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah anggota/sampel adalah menggunakan rumus slovin. Karyawan PT. Semen Tonasa sebanyak 1642, dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. Berapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10 %. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 92,74 atau dibulatkan menjadi 93 responden. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan laporan adalah data kualitatif dan data kualitatif bersumber dari data primer. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, dipergunakan teknik pengumpulan dengan metode observasi dan kuesioner. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian diolah dengan beberapa tahap. Pertama analisis deskriptif kuantitatif. Kedua analisis linear berganda. Ketiga uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Kelima uji hipotesis.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Motivasi (X1)	X1.1	Kebutuhan fisiologis	(Pancasila et al., 2020; Sutanjar & Saryono, 2019)
	X1.2	Kebutuhan rasa aman	
	X1.3	Kebutuhan sosial	
	X1.4	Kebutuhan penghargaan	
	X1.5	Kebutuhan aktualisasi diri	
Komitmen (X2)	X2.1	Tanggung Jawab	(Silva et al., 2019; Teo et al., 2020)
	X2.2	Komitmen	
	X2.3	Kesetiaan	
	X2.4	Kemauan	
	X2.5	Kecintaan Terhadap Organisasi	
	X2.6	Loyalitas	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kuantitas	(Tirtayasa, 2019; Wang & Guan, 2018)
	Y1.2	Kualitas	
	Y1.3	Ketetapan Waktu	
	Y1.4	Kehadiran	
	Y1.5	Kemampuan Bekerjasama	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari motivasi (X1), komitmen (X2), dan kinerja karyawan (Y) pada tabel 2.

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	100	2.00	5.00	4.1650	.74554
Komitmen	100	3.00	5.00	3.5100	.54114
Kinerja Karyawan	100	4.00	5.00	4.4650	.48333
Valid N (listwise)	100				

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil deskripsi statistik variabel penelitian yang terdiri dari Motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 100, mempunyai rata-rata

4.1650 % dengan nilai minimum 2.00 dan maksimal 5.0 dengan standardized deviasinya 0.74554. Variabel Komitmen dengan jumlah data (N) sebanyak 100 mempunyai rata-rata 3.5100 dengan nilai minimum 3.00 dan maksimal 5.00, dengan standardized deviasinya 0.54114. Variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 100 mempunyai rata-rata 4.4650 dengan nilai minimum 4.00 dan maksimal 5.0, dengan standardized deviasinya 0.48333.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,30). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0

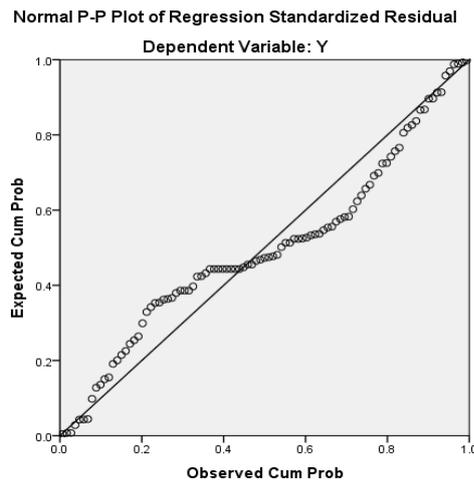
Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas \geq nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Motivasi	X1.1	0.784	0.746	Valid dan reliable
	X1.2	0.757		
	X1.3	0.713		
	X1.4	0.899		
	X1.5	0.740		
Komitmen	X2.1	0.633	0.888	Valid dan reliable
	X2.2	0.874		
	X2.3	0.743		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.899	0.795	Valid dan reliable
	Y1.2	0.903		
	Y1.3	0.961		
	Y1.4	0.722		

Berdasarkan tabel 3 nilai korelasi untuk item-item dengan skor totalnya dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 100 - 2 = 98$, maka diperoleh r tabel sebesar 0,1966 hasil analisis valididitas pada variabel independen dan dependen semua total item diatas lebih besar dari r tabel sehinggann dapat dikatakan valid.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat Uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam distribusi variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal, hasil uji Normalitas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. metode pengujian yang digunakan Uji Glesjer. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.034	0.131		0.260	.864
	Motivasi	0.038	0.040	0.116	0.950	.398
	Komitmen	0.109	0.071	0.300	1.535	.082

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi dua variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebas maka terjadi problem multikolonieritas. Nilai yang umum untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF <10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Hasil Multikolonieritas dapat dilihat pada table 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.783		
	Motivasi_X1	.214	.631	1.621
	Komitmen_X2	.542	.631	1.621

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 ditemukan bahwa nilai varian inflation factor (VIF) dari 2 variabel yaitu motivasi (X1) komitmen (X2) lebih kecil dari 5 dan nilai Tolérancetidak kurang dari 1. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka disebut problem autokorelasi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.801a	.642	.607	.27900	2.018

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil output pada tabel 6 didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.018. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data n (100), serta k = 2 k (adalah jumlah variabel independen) (100- 2) = 98 diperoleh nilai dL sebesar 1.6296 dan dU sebesar 1.7128. Karena nilai DW (1.945) berada pada diluar daerah dL dan dU, maka menghasilkan kesimpulan yang pasti (berada di daerah tidak ada autokorelasi).

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. Analisis Regresi Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) Komitmen (X2), dan Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.783	0.203		8.783	.000
Motivasi_X1	0.214	0.058	0.320	3.690	.000
Komitment_X2	0.542	0.076	0.602	7.132	.000

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan tabel 7 standardized dari persamaan regresinya adalah

$$Y = 1.783 + 0.214X1 + 0.542X2 + e.$$

Nilai konstan sebesar 1.783, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Motivasi, Komitmen, tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep sebesar 1.783. Nilai Koefisien variabel Motivasi sebesar 0.214, mempunyai arti bahwa apabila Motivasi meningkat satu persen, dan variabel Komitmen nilainya tetap, maka kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep sebesar meningka 21.4%

Nilai Koefisien variabel Komitmen sebesar 0.542, mempunyai arti bahwa apabila komitmen meningkat satu persen, maka kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep sebesar meningkat 54.2%

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji secara bersama sama (Simultan) variabel Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep. Tabel 7 diperoleh F-hitung = 100.052 dan memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep secara bersama-sama dan berpengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen yaitu Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep, maka berikut ini dijelaskan.

Hasil penelitian yang menguji pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung = 3.690 > t tabel = 2.700 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep. Hipotesis pertama terbukti (Di Terima).

Hasil penelitian yang menguji pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung = 7.132 > t tabel = 1.98447 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep, Hipotesis kedua terbukti (Di Terima).

Analisis Koefisien Korelasi ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 8 menyajikan nilai koefisien korelasi dan koefisien determinan pengaruh motivasi, komitmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.607	.27900

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X1, X4, X2

b. Dependent Variable: Y1

Koefisien korelasi (R) = 0.801 menunjukkan bahwa korelasi variabel Motivasi, Komitmen dan Kinerja Karyawan sangat erat kaitannya dan bernilai positif dan mendekati 1. Koefisien determinasi (R²) = 0.642 yang menunjukkan bahwa variasi dari Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Pangkep, dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Komitmen sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35.86%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Pangkep. Motivasi merupakan sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun di luar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara

mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggungjawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hubungan antara Komitmen dan Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Pangkep. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, apabila komitmen organisasi baik yang tinggi atau yang rendah akan berdampak pada 1) Karyawan, misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan organisasi 2) Organisasi, pimpinan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan dan sebagainya. Pengertian komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji statistik, fenomena dilapangan dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.690 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini secara perhitungan statistik motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. Hipotesis pertama terbukti diterima. Hasil pengujian hipotesis komitmen kerja menunjukkan nilai t -hitung sebesar 7.132 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,000 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini secara perhitungan statistik komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa Pangkep. Hipotesis kedua ini terbukti diterima. Variabel motivasi kerja (XI) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa, sehingga hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini menyarankan kepada karyawan, dalam hal kinerja sebaiknya PT Semen Tonasa harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi dan komitmen yang tinggi kedalam diri karyawan. Kepada pemimpin, berkaitan dengan motivasi hendaknya para pemimpin yang ada pada perusahaan PT Semen Tonasa yang berlokasi di pangkep agar mempertahankan

motivasi kepada karyawan guna terciptanya kinerja karyawan yang lebih tinggi. Salah satunya dengan cara pimpinan bisa memberikan bonus / kenaikan gaji karyawan yang berprestasi, adanya dana pension setelah masa kerja habis ataupun jaminan tidak akan di PHK. Hasil penelitian ini bias dijadikan sebagai masukan dan menentukan kebijakan untuk menyusun strategi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan komitmen kerja penulis menyarankan agar pihak perusahaan PT Semen Tonasa dapat memberikan kesempatan kepada karyawan berkembang sekaligus mendapatkan imbalan yang layak.

Referensi :

- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hitka, M., Kozubíková, L., & Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80–95. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Ramaprasad, B. S., Prabhu, K. P. N., Lakshminarayanan, S., & Pai, Y. P. (2017). Human resource management practices and organizational commitment: A comprehensive review (2001-2016). *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 10(10), 7–23. <https://manipal.pure.elsevier.com/en/publications/human-resource-anagement-practices-and-organizational-commitment>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training,

- employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Silva, P. L. da, Nunes, S. C., & Andrade, D. F. (2019). Managers' leadership style and the commitment of their team members: associating concepts in search of possible relations. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21, 291-311. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i2.3975>
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Thokozani, S. B. M., & Maseko, B. (2017). Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 2-5. 0.4172/2223-5833.1000287
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45-65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>