

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

A. Fadel Muhammad^{✉1}, Anwar², Muhammad Ilham Wardana³, Romansyah Sahabuddin⁴
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui berbagai program manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Semen Indonesia (persero) Tbk. Unit Tonasa untuk memacu motivasi kerja karyawan, dimana setiap karyawan menerima kompensasi finansial maupun non finansial seperti promosi jabatan, dan berbagai fasilitas. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, karyawan PT. Semen Indonesia (persero) Tbk. Unit Tonasa mengikuti berbagai program pendidikan atau pelatihan serta pengembangan karakter melalui program keagamaan maupun pelatihan kepemimpinan dan program-program lainnya yang berhubungan dengan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang ada. Program-program tersebut sudah berlangsung di PT. Semen Indonesia Unit Tonasa. Program tersebut bertujuan untuk menghadirkan sumber daya manusia yang berkompoten di bidangnya serta memiliki kepribadian yang baik dalam hal kedisiplinan, semangat kerja atau motivasi kerja, dan komitmen yang kuat serta kinerja yang baik.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan.

Copyright (c) 2022 A. Fadel Muhammad

✉Corresponding author :

Email Address : arthurlegend48@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling utama diantara aset yang dimiliki oleh sebuah institusi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Manusia sebagai penggerak dari seluruh aktivitas organisasi yang saling berinteraksi satu sama lainnya dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada guna mencapai tujuan organisasi (Karim dkk, 2020). Pentingnya sumber daya manusia (*humanresources*) bagi setiap organisasi, maka sangat dibutuhkan penanganan yang tepat melalui konsep manajemen sumber daya manusia (Tani, 2011). Mulai dari penerimaan atau *recruetment* karyawan atau pegawai dengan berbagai persyaratan yang telah ditetapkan hingga pada tahap penempatan atau posisi jabatan (Kondalkar, 2007). Sesuai dengan bidang keahliannya dan selanjutnya pada tahap pengembangan sesuai arah karier setiapkaryawan atau pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang diterima melalui proses seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya

manusia merupakan program pemberdayaan karyawan melalui program pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Dessler, 2015).

Perusahaan PT. Semen Indonesia Unit Tonasa merupakan salah satu perusahaan BUMN yang telah melakukan *holding Company* dari beberapa pabrik semen, baik yang ada di dalam negeri maupun luar negeri (Syukur dkk, 2021). PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk bergerak di industri semen yang memiliki beberapa anak perusahaan yang terdapat di beberapa provinsi dan luar negeri, yaitu: Gresik dan Tuban di Jawa Timur, Indarung di Sumatera Barat, Pangkep di Sulawesi Selatan, dan Quang Ninh di Vietnam. Selanjutnya Produk Grup telah dipasarkan, baik di dalam maupun luar negeri (Sahabuddin, 2019). Adapun Pemegang saham pengendali Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia. Beralihnya PT. Semen Tonasa menjadi *holding company* dari perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan penerimaan negara (Rahman, 2021). Disisi lain peralihan tersebut dapat mempengaruhi pola kerja para karyawan dalam melakukan penyesuaian dan memungkinkan terjadinya penurunan motivasi kerja dan komitmen serta kinerja karyawan (Ismail dkk, 2022). Penurunan motivasi kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya terjadi perubahan nilai atau harapan karyawan yang tidak sesuai lagi dengan kenyataan (Sahabuddin dkk, 2022). Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan PT. Semen Tonasa yang berubah menjadi unit produksi dari PT. Indonesia (Persero) Tbk. Karyawan menghadapi perubahan kondisi lingkungan kerja, kebijakan kompensasi, insentif, kebijakan mutasi, promosi dan lainnya (Maddatuang dkk, 2021). Demikian pula terhadap komitmen karyawan, dimana tingkat loyalitasnya akan pulih setelah mampu melakukan penyesuaian dengan struktur organisasi perusahaan yang baru sebagai unit produksi dari PT. Indonesia (Persero) Tbk.

Perubahan PT. Semen Tonasa menjadi anak perusahaan dari PT. Indonesia (Persero) Tbk. dapat berdampak pada posisi jabatan dimana kebijakan penuh ditentukan oleh *holding company* yakni PT. Indonesia (Persero) Tbk. Peralihan Kepemilikan saham luar biasa PT. Semen Tonasa menjadi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk secara resmi tertuang dalam Akta Keputusan Rapat Pemegang Saham Luar Biasa PT. Semen Tonasa No. 43 Tanggal 18 September 2013. Adapun jumlah karyawan pada PT. Indonesia (Persero) Tbk. dapat ditunjukkan melalui tabel 1 sebagai berikut.

TABEL 1. JUMLAH KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK

No.	Keterangan	Tahun		
		2019	2020	2021
1.	Associate	603	490	511
2.	General Manager	14	14	22
3.	Manager	110	113	178
4.	Non-Eselon	-	5	3
5.	Senior Manager	49	45	81
6.	Supervisor	300	310	310
Jumlah		1.076	997	1.105

Sumber: PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2022

Tabel di atas menunjukkan adanya perubahan jumlah karyawan dan posisi jabatan di setiap bagian yang menuntut setiap karyawan untuk melakukan

penyesuaian dalam beberapa waktu. Hal ini mengindikasikan terdapatnya pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan sehingga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sejalan hasil penelitian (Rahman dkk, 2022) menemukan bahwa penurunan kinerja perusahaan PT. Semen Tonasa berdasarkan parameter *Key Performance Indicator* (KPI) disebabkan oleh kompetensi karyawan belum memadai sesuai dengan tuntutan kinerja yang semakin tinggi serta program pelatihan yang tidak sesuai dengan tuntutan kinerja. Selain itu motivasi kerja karyawan mengalami penurunan akibat penyesuaian komponen kompensasi dan tuntutan komponen kinerja (Sahabuddin & Thaha, 2018).

METHODOLOGI

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Silalahi, 2015). Adapun responden dalam penelitian ini, peneliti mengkhususkan kepada para supervisor. Hal ini didasarkan pada fungsi dan tugasnya diantaranya adalah mengawasi dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan tugasnya tersebut, maka sejalan dengan variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kerja, komitmen dan kinerja karyawan. Adapun jumlah populasi tenaga supervisor dalam penelitian ini sebagaimana yang terlihat pada tabel 1, yaitu sebanyak 310 orang karyawan.

Selanjutnya penetapan sampel penelitian menggunakan metode Slovin (Umar & Moinuddin, 2002) dengan formulasi rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Penelitian

N = Jumlah Populasi Karyawan Supervisor PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2021

e = Besarnya kemungkinan kesalahan dalam menentukan sampel responden yang dinyatakan dalam persentase, yaitu 0,05 atau 5 persen

Berdasarkan formulasi rumus tersebut, maka dapat diketahui jumlah sampel penelitian sebagai berikut,

$$n = \frac{310}{1 + 310 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310 \times 0,00255}$$

$$n = \frac{310}{1 + 0,0775}$$

$$n = \frac{310}{1,0775}$$

$$n = 175 \text{ orang supervisor}$$

Definisi variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

- a. Variabel Bebas atau Variabel Independen terdiri dari Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Komitmen Karyawan (X2).
- b. Variabel Terikat atau Variabel Dependen yakni variabel terikat adalah variabel yang ditentukan atau variabel yang dipengaruhi dan disebut dengan variabel tidak bebas (independen) dimana dalam penelitian ini dinyatakan dengan Y.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang berupaya mengkaji hubungan kausalitas antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data utama atau data primer melalui penyebaran kuesioner tentang variabel motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan yang langsung diperoleh langsung dari responden (Sugiyono, 2019). Selain data yang diperoleh melalui kuesioner, juga dilakukan wawancara untuk mengkroscek jawaban responden atas pertanyaan dalam kuesioner, dengan tujuan untuk mengatasi adanya penyimpangan jawaban dari pertanyaan kuesioner. Selanjutnya jenis data sekunder atau data tambahan yang memiliki kaitan dengan kajian ini dapat diperoleh melalui sumber-sumber lainnya selain dari responden, seperti: dokumentasi, majalah maupun media elektronik atau internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengkaji beberapa variabel yang terkait dengan kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Uni Tonasa, yaitu: motivasi kerja dan komitmen karyawan. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para supervisor yang berjumlah 175 orang karyawan. Karakteristik yang dimaksud berkaitan dengan usia, pendidikan terakhir, dan lama bertugas.

Berdasar pada tugas supervisor, maka tugas yang diemban tidak lain adalah untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas, baik individu maupun tim agar dapat membangun lingkungan kerja yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi. Berikut tingkat usia karyawan supervisor dapat ditunjukkan pada tabel di bawah.

Tabel 2. Persentase Tingkat Usia Karyawan Supervisor

No.	Usia (tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 40	25	14
2	≥ 45	43	25
3	≥ 50	107	61
Jumlah		175	100

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden supervisor didominasi oleh karyawan yang berusia di atas 50 tahun ke atas atau 61% dan diikuti dengan karyawan yang berusia dia atas 45 tahun ke atas atau 25%. Selanjutnya yang berusia 40 tahun ke atas atau 14%. Dengan demikian dominasi usia 50 tahun ke atas menunjukkan bahwa karyawan supervisor memiliki kematangan berpikir dan bertindak serta memiliki pengalaman kerja di bidangnya sehingga memungkinkan untuk menjalankan tugasnya secara profesional (Anwar dkk, 2021).

Selain tingkat usia seseorang, maka tingkat pendidikan juga turut menentukan sikap dan perilaku seseorang dalam bertindak. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi menjadi modal utama untuk memasuki dunia kerja dan lamanya bekerja pada bidang tertentu akan menghasilkan pengalaman yang dapat mengarah pada tingkat keterampilan yang memadai hingga menjadi profesional. Berikut dapat ditunjukkan tingkat pendidikan responden supervisor pada tabel 3 dibawah.

Tabel 3. Persentase Tingkat Pendidikan Karyawan Supervisor

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
1	Strata satu	15	9
2	Strata Dua	53	30
3	Strata Tiga	107	61
Jumlah		175	100

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan supervisor didominasi dengan tingkat pendidikan doktor dan diikuti karyawan yang berlatar belakang pendidikan master. Hal tersebut menunjukkan bahwa selain memiliki pengalaman kerja juga dengan latar belakang pendidikan, maka sangat memungkinkan para karyawan supervisor mampu menguasai bidang pekerjaannya.

Tabel 4. Persentase Lamanya Bekerja Dalam Bidang Supervisor

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentasi (%)
1	≥ 5	10	6
2	≥ 10	80	46
3	≥ 15	85	48
Jumlah		175	100

Sumber: Data diolah, 2022.

Selain latar belakang pendidikan, lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang memungkinkan untuk memiliki pengalaman dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya serta kemampuan dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa umumnya karyawan memiliki masa kerja 15 tahun ke atas dan diikuti dengan karyawan dengan masa kerja 10 tahun ke atas dan 5 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan umumnya karyawan supervisor memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi untuk menciptakan kondisi kerja yang positif.

Pengujian Validitas

1. Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian validitas variabel motivasi kerja yang terdiri dari 9 item dengan program SPSS dengan signifikansi 5 persen, maka dapat dilihat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

		Correlations									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	Jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.722**	.470**	.483**	.460**	.598**	.393**	.367**	.351**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item2	Pearson Correlation	.722**	1	.598**	.567**	.517**	.670**	.388**	.359**	.338**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item3	Pearson Correlation	.470**	.598**	1	.568**	.603**	.637**	.499**	.382**	.357**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item4	Pearson Correlation	.483**	.567**	.568**	1	.638**	.564**	.472**	.258**	.266**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item5	Pearson Correlation	.460**	.517**	.603**	.638**	1	.625**	.529**	.352**	.347**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item6	Pearson Correlation	.598**	.670**	.637**	.564**	.625**	1	.463**	.363**	.341**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item7	Pearson Correlation	.393**	.388**	.499**	.472**	.529**	.463**	1	.305**	.495**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item8	Pearson Correlation	.367**	.359**	.382**	.258**	.352**	.363**	.305**	1	.442**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item9	Pearson Correlation	.351**	.338**	.357**	.266**	.347**	.341**	.495**	.442**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
Jumlah	Pearson Correlation	.740**	.786**	.781**	.724**	.774**	.810**	.696**	.586**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022.

2. Validitas Instrumen Komitmen Kerja (X2)

Variabel komitmen kerja terdiri dari 9 item pertanyaan yang mendapat tanggapan dari 175 responden karyawan supervisor. Berdasarkan pengujian validitas variabel komitmen kerja diuji dengan program SPSS dengan signifikansi 5 persen, maka dapat dilihat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X2)

		Correlations									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.554**	.437**	.470**	.317**	.524**	.247**	.299**	.252**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item2	Pearson Correlation	.554**	1	.644**	.588**	.452**	.630**	.262**	.201**	.249**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.001	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item3	Pearson Correlation	.437**	.644**	1	.639**	.543**	.667**	.235**	.322**	.269**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item4	Pearson Correlation	.470**	.588**	.639**	1	.500**	.594**	.287**	.259**	.224**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.003	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item5	Pearson Correlation	.317**	.452**	.543**	.500**	1	.571**	.325**	.374**	.343**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item6	Pearson Correlation	.524**	.630**	.667**	.594**	.571**	1	.340**	.293**	.318**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item7	Pearson Correlation	.247**	.262**	.235**	.287**	.325**	.340**	1	.304**	.639**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item8	Pearson Correlation	.299**	.201**	.322**	.259**	.374**	.293**	.304**	1	.232**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.001	.000	.000	.000		.002	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item9	Pearson Correlation	.252**	.249**	.269**	.224**	.343**	.318**	.639**	.232**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.002		.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
jumlah	Pearson Correlation	.656**	.725**	.750**	.716**	.710**	.786**	.625**	.540**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah item pertanyaan komitmen kerja karyawan supervisor menunjukkan valid dimana nilai *Pearson Correlation* untuk semua item pertanyaan bertanda **) serta nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05

dengan jumlah responden (N) sebanyak 175. Dari keseluruhan item pertanyaan, tingkat validitas yang paling signifikan berada pada item ke 6 dimana nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,786 dan berikut tingkat validitas dapat dilihat pada kolom jumlah pada table di atas.

3. Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 item pertanyaan yang mendapat tanggapan dari 175 responden karyawan supervisor. Berdasarkan pengujian validitas variabel kinerja karyawan diuji dengan program SPSS dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka dapat dilihat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.784**	.362**	.324**	.460**	.381**	.385**	.280**	.340**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item2	Pearson Correlation	.784**	1	.408**	.340**	.492**	.359**	.401**	.271**	.378**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item3	Pearson Correlation	.362**	.408**	1	.191*	.330**	.289**	.348**	.221**	.250**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item4	Pearson Correlation	.324**	.340**	.191*	1	.499**	.143	.381**	.077	.146	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.000	.060	.000	.312	.054	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item5	Pearson Correlation	.460**	.492**	.330**	.499**	1	.498**	.506**	.288**	.298**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item6	Pearson Correlation	.381**	.359**	.289**	.143	.498**	1	.409**	.342**	.402**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.060	.000		.000	.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item7	Pearson Correlation	.385**	.401**	.348**	.381**	.506**	.409**	1	.463**	.361**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item8	Pearson Correlation	.280**	.271**	.221**	.077	.288**	.342**	.463**	1	.609**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.312	.000	.000	.000		.000	.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
item9	Pearson Correlation	.340**	.378**	.250**	.146	.296**	.402**	.361**	.609**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.054	.000	.000	.000	.000		.000
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
jumlah	Pearson Correlation	.711**	.726**	.543**	.509**	.741**	.666**	.730**	.621**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel di atas menunjukkan jumlah item pertanyaan kinerja karyawan supervisor menunjukkan valid dimana nilai *Pearson Correlation* untuk semua item pertanyaan bertanda **) serta nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 dengan jumlah responden (N) sebanyak 175. Dari keseluruhan item pertanyaan, tingkat validitas yang paling signifikan berada pada item ke 5 dimana nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,741 dan tingkat validitas lainnya dapat dilihat pada kolom jumlah pada table di atas.

Pembahasan

Hasil analisis mengungkapkan terdapat pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai T hitung dan F hitung. Kedua variabel bebas tersebut memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan melalui nilai R square R². Variabel motivasi kerja diartikan sebagai dorongan semangat yang lahir dalam diri individu yang berorientasi pada keinginan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan melalui berbagai cara yang terbaik (Bono & Judge, 2003). Motivasi kerja karyawan supervisor dibangun melalui tiga dimensi, yaitu: bekerja keras, tekun bekerja, dan tangguh membuktikan

bahwa jika dilaksanakan dengan baik. Kinerja karyawan supervisor pada PT Semen Indonesia (Persero) unit Tonasa akan meningkat. Hal tersebut menjadi alasan kuat bagi perusahaan PT Semen Indonesia Unit Tonasa untuk menciptakan kinerja karyawan di masa-masa mendatang.

Sebagai supervisor bekerja keras merupakan modal dalam menjalankan tugas untuk mencapai target pribadi yang dapat melebihi kemampuan standar dengan menunjukkan semangat yang berkobar dan kemauan yang besar (Allen & Mayer, 1993). Semangat kerja lahir dari dalam diri setiap individu yang didorong oleh rasa cinta dengan pekerjaan yang digeluti serta capaian hasil yang diinginkan. Seseorang yang memiliki prinsip kerja keras dapat mempengaruhi pihak lain yang memiliki semangat kerja yang sama untuk bersinergi dalam menjalankan tugas, yang selanjutnya dapat menghasilkan kinerja perusahaan (Karim dkk, 2022). Kerja keras merupakan usaha maksimal disertai sikap optimis seseorang dalam menjalankan tugas. Bekerja atau berikhtiar merupakan kewajiban semua manusia, karena itu untuk mencapai tujuan hidup manusia harus bekerja keras terlebih dahulu. Lingkup perusahaan, kerja keras sangat diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan jika didasarkan dengan menjalankan tugas dengan baik, menyusun rencana sebelum bekerja serta teliti dalam menjalankan tugas (Karim dkk, 2021).

Selain kerja keras, tekun bekerja turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Tekun bekerja merupakan kesungguhan tekad seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai karyawan supervisor dalam setiap tindakannya selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang selalu menciptakan suasana positif dan menjadi contoh bagi karyawan lainnya dalam menjalankan tugas serta meraih tujuan perusahaan. Ketekunan bekerja merupakan sifat terpuji yang akan membuahkan hasil yang lebih bagus jika didasarkan pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, menyesuaikan volume kerja dengan target capaian, serta bekerja sesuai dengan standar operasional (SOP).

Motivasi kerja tidak hanya ditunjukkan dengan kerja keras dan ketekunan, akan tetapi pribadi tangguh turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketangguhan sebagai dimensi dari motivasi kerja telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja karyawan melalui beberapa indikator. Dari 175 karyawan supervisor PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa, sikap tangguh ditunjukkan dengan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kondisi dimana seorang karyawan dituntut mampu menyelesaikan permasalahan dalam bertugas, maka seorang yang memiliki pribadi tangguh selalu berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tan menyerah. Selain itu ketangguhan para supervisor selalu berupaya mencari cara yang terbaik agar dapat menciptakan hasil yang terbaik. Sikap dan perilaku supervisor lebih berorientasi pada cara-cara yang terbaik dan terukur untuk menghasilkan capaian target yang direncanakan. Untuk menjaga terjadinya kemandegan pekerjaan ketika terjadi masalah atau kendala, para supervisor selalu mempersiapkan berbagai langkah-langkah penyelesaian masalah (Ulrich, 1997). Demikianlah motivasi kerja yang terbangun di kalangan karyawan supervisor sehingga selama ini selalu mendapatkan apresiasi dalam pencapaian kinerja perusahaan PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa.

Komitmen kerja diartikan sebagai bentuk loyalitas individu terhadap organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku yang berorientasi pada

upaya untuk selalu menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan (Durkin, 1999). Komitmen kerja para karyawan supervisor PT. Semen Indonesia Persero Unit Tonasa ditunjukkan melalui tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative. Komitmen afektif karyawan ditunjukkan dengan perasaan emosional terhadap perusahaan melalui perilaku yang mengarah pada kesetiaan dalam menjaga dan mempertahankan nilai-nilai perusahaan.

Komitmen afektif ditunjukkan dengan bersikap bangga menjadi bagian dari perusahaan. Nilai-nilai kesetiaan karyawan supervisor terhadap perusahaan diekspresikan melalui perhatiannya terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan (Cogaltay, 2015). Dalam hal ini komitmen afektif menciptakan sisi emosional yang melekat pada diri karyawan terkait keterlibatannya dalam perusahaan. Karyawan supervisor yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena didasarkan pada keinginan (*want to*) melakukan hal tersebut. Selain itu karyawan cenderung untuk menghabiskan masa kariernya pada perusahaan tempatnya bekerja. Tidak hanya bangga menjadi bagian dari perusahaan serta berniat untuk menghabiskan masa kariernya pada perusahaan tersebut, tetapi juga merasakan dan menjadikan permasalahan perusahaan sebagai bagian dalam hidupnya.

Karyawan yang telah bekerja cukup lama cenderung konsisten dalam ekspektasi yang diharapkan serta pemuasan kebutuhan dasarnya akan cenderung untuk membentuk ikatan afektif yang lebih kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu karyawan supervisor sulit untuk meninggalkan perusahaan dalam kondisi apapun yang dialami perusahaan. Selanjutnya sikap dan perilakunya dalam bertindak selalu menjaga dan mempertahankan nilai-nilai dan tujuan perusahaan serta merasa kesulitan untuk menemukan di tempat lain kebahagiaan dan kedekatan hati yang selama ini didapat pada tempatnya bekerja.

Komitmen kontinyu merupakan sikap dan perilaku karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan karena didasarkan pada kebutuhan yang selama ini diterima dari perusahaan serta pertimbangan biaya jika karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja belum tentu dapat teratasi bila keluar atau pindah ke perusahaan lain (Gomes, 2000). Pada penelitian ini karyawan supervisor menunjukkan komitmen kontinyu didasarkan pada sikap tetap bertahan pada perusahaan dalam kondisi apapun yang dialami perusahaan tempatnya bekerja. Selain itu karyawan tetap menjaga dan mempertahankan nilai dan tujuan perusahaan karena berkaitan dengan dampak yang dihadapi karyawan ketika mengalami untung atau rugi.

Lamanya karyawan mengabdikan pada perusahaan tempatnya bekerja, maka suka duka telah banyak dirasakan sehingga sangat sulit untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu sulit baginya untuk menemukan kondisi yang dialami selama ini terjadi di perusahaan lain. Dengan kata lain bahwa komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan nilai ekonomi yang akan berdampak pada karyawan ketika meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen Normatif dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap mematuhi norma yang berlaku dalam perusahaan, sehingga karena alasan moral dan etika, karyawan berkewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan supervisor memiliki komitmen normative yang ditunjukkan melalui sikap dan perilaku dalam menjalankan tugasnya tetap menaati peraturan yang berlaku. Para karyawan menjalankan tugas dengan penuh rasa

tanggung jawab dengan mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadinya. Bentuk tanggung jawab ditunjukkan dengan sikap mengutamakan untuk bekerja dengan baik dari pada menjadi yang terbaik.

SIMPULAN

Kinerja karyawan diartikan sebagai totalitas capaian dari hasil kegiatan karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sebagai karyawan supervisor penilaian kinerja tertuju pada pengembangan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas menegakkan aturan dan kedisiplinan karyawan sesuai dengan ketetapan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan supervisor didasarkan pada tanggapan pertanyaan pada tiga aspek, yaitu: aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketentuan waktu dalam menajalankan tugas. Kualitas kerja menjadi tujuan dari pengembangan karyawan dalam lingkup perusahaan, dengan mengacu pada kesesuai bekerja berdasarkan standar prosedur perusahaan. Kualitas kerja lainnya didasarkan pada kesediaan karyawan untuk memperhatikan dan mengikuti ketentuan dari standar kualitas serta berupaya agar mampu meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja.

Selain kualitas kerja faktor lain yang menjadi perhatian karyawan supervisor dalam meningkatkan kinerja individu adalah kuantitas kerja. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan persatuan waktu merupakan acun dalam menilai standar kuantitas kerja karyawan. Hal ini penting untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya persatuan waktu (Mercurio, 2015). Untuk menjamin pelaksanaan tugas karyawan supervisor, maka dalam penelitian ini kuantitas kerja mangacu pada seberapa banyak pekerjaan dapat diselesaikan oleh karyawan persatuan waktu yang telah ditentukan. Selain itu setiap karyawan dituntut mampu mengantisipasi segala sesuatu yang dapat mengganggu kelancaran tugas sehingga berdampak pada menurunnya volume pekerjaan persatuan waktu.

Hal lain yang mendapat pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah berhubungan dengan keteapatan waktu kerja. Cara yang dilakukan oleh karyawan supervisor adalah menyelesaikan perkejaan sesuai dengan ketentuan waktu yang ditetapkan. Selain itu menambah volume kerja di sela-sela waktu istirahat atau memiliki waktu luang dan dimanfaatkan seoptimal mungkin. Cara lain yang dilakukan untuk memanfaatkan waktu adalah memulai tugas lebih awal dari waktu yang ditentukan. Demikian pentingnya motivasi kerja dan komitmen kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan supervisor PT Semen Indonesia Persero Unit Tonasa yang selama ini telah memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan.

Referensi :

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Anwar, A., Syam, R., Pratama, M. I., & Side, S. (2021, June). SEIRS model analysis for online game addiction problem of mathematics students. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1918, No. 4, p. 042024). IOP Publishing.
- Bono, J.E., & Judge, T.A. (2003). Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No 5, 554 – 571.

- Cogaltay, Nazim. (2015). *Organizational Commitment of Teacher: A Meta Analysis Stusy for the Effect of Gender and Marital Status in Turkey Educational Sciences: Theory & Practice*. 15(4), pp.911-924, ISSN 1303- 0485, ISSN 2148-7561.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Durkin, Mark. (1999). Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, *International Journal of Bank Marketing*, 17/3, hal. 124-134
- Gomes C. Faustino. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Karim, A., Musa, C. I., & Romansyah Sahabuddin, M. A. (2020). Regional economic growth the role of BUMDes institutions in Enrekang Regency. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 8(11), 225-229.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Syamsuddin, I., Jumarding, A., & Amrullah, A. (2022). The Effect of Gender Independence and Leadership Style on Audit Quality in Makassar Public Accounting Offices. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 114-126. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.341>
- Kondalkar, V. (2007). *Organizational Behaviour*. New Delhi. New Age International Publisher.
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The rural economic growth in south Sulawesi drives the national Sustainable Development Goals. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021. DOI: 10.34218/IJM.12.3.2021.002
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, Vol. 14(4), 389-414.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179. DOI: 10.36348/sjef.2021.v05i04.006
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Sahabuddin, R. (2019). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Economix*, 4(1).
- Sahabuddin, R., & Thaha, S. (2018). EFFECT OF VISUAL LEARNING STYLE AND SCHOOL CLIMATE ON STUDENTS'ACHIEVEMENT OF LEARNING ENTREPRENEURSHIP AT SMKN 1 PALANGGA. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(3), 1-13.
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung, Indonesia.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa Before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.
- Ulrich, D. (1997). *Measuring Human Resources: An Overview of Practice and A Prescription for Results*, *Human Resource Management*, 36(3): 303- 320.

Umar, S., & Moinuddin. (2002). Genotypic differences in yield and quality of groundnut as affected by potassium nutrition under erratic rainfall conditions. *Journal of Plant Nutrition*, 25(7), 1549-1562.