



JURNAL ILMIAH ECOBUSS

Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
10 Januari 2025	15 Februari 2025	5 Maret 2025

Kinerja Karyawan PT Umafindo Jepara Dipengaruhi Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja

Wulan Aprilia Putri Safira¹, Eko Nur Fu`ad²*

^{1, 2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Jepara, Indonesia

*e-mail : ekonfuad@unisnu.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner. Populasi penelitian yang akan diamati adalah seluruh karyawan PT. UMAFINDO yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* yang termasuk dalam sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan dalam analisis ini adalah PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) dan alat yang digunakan adalah SmartPLS 3. Temuan empiris menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract:

This study aims to examine the mediation effect of organizational commitment on the relationship between motivation and employee performance. This study uses primary data obtained from the results of the questionnaire. The population of the study to be observed is all employees of PT. UMAFINDO totaling 50 employees. The sampling technique used in this study is the nonprobability sampling technique which is included in saturated sampling, so that all employees are sampled. The analysis technique used in this analysis is PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) and the tool used is SmartPLS 3. Empirical findings show that organiza

tional commitment has a significant effect on employee performance. Work motivation does not affect employee performance. Work motivation has a significant effect on organizational

commitment. Work motivation does not affect employee performance through organizational commitment.

Keyword: *Organizational commitment, work motivation, and employee performance.*

PENDAHULUAN

Bagian Setelah covid-19, tenaga kerja di sektor furniture maupun relief dan patung di jepara semakin susah dikarenakan perkembangan industri baru seperti industri tekstil di tahun 2023 (Aminudin, 2024). Industri manufaktur furniture adalah salah satu sektor yang penting dalam perekonomian, menyediakan berbagai produk furnitur yang digunakan dalam rumah, kantor, dan tempat umum lainnya. Kinerja perusahaan dalam industri ini sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. SDM yang kompeten dan berkomitmen menjadi kunci untuk mencapai efisiensi produksi, kualitas produk yang tinggi, dan keunggulan bersaing. manajemen SDM meliputi proses pengelolaan dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan. Pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam perusahaan manufaktur mebel tidak hanya terletak pada pengelolaan karyawan saat ini, tetapi juga dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan dan tantangan masa depan.

Kinerja karyawan memiliki peran krusial dalam kelangsungan perusahaan manufaktur. Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta oleh Perusahaan (Tupti & Arif, 2013). Kinerja biasanya diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinannya. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja seorang pekerja (Arianty, 2014). Kinerja seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan minat individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang mencakup keterampilan serta motivasi kerja mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, penerimaan yang baik terhadap penjelasan delegasi tugas juga berperan penting dalam meningkatkan pemahaman pekerja terhadap tanggung jawab mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka.

PT UMAFINDO merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di industri mebel, berlokasi di Jepara provinsi Jawa Tengah. Sebagai produsen furniture yang bergantung pada keterampilan dan ketepatan waktu karyawan, PT UMAFINDO menghadapi masalah kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan kualitas produk. Berdasarkan data tahun 2024, Tingkat barang rusak meningkat secara konsisten dari 5% pada Januari menjadi 10% pada Juni. Hal ini disebabkan karena kesalahan dalam proses produksi yang meningkat sehingga terjadi barang cacat. Barang cacat yang harus diperbaiki atau diproduksi ulang akan menambah waktu dan biaya tambahan sehingga menjadi beban yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya tren negatif yang perlu segera diatasi.

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterikatan, dan identifikasi karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sungu et al., 2019). Mereka merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi akan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawannya (Darmawan, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang

lebih positif, seperti tingkat kehadiran yang tinggi, tingkat produktivitas yang lebih baik, kerja sama tim yang baik, dan inisiatif dalam mencari solusi untuk masalah. Peneliti Nadapdap (2017) dan Astuti (2022) mengungkapkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Sedangkan, peneliti Pandaleke (2016) mengungkapkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur furniture sangatlah penting. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas lebih baik dalam pekerjaannya (Handriyani et al., 2023). Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Secara teoritis, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja SDM (Kasmir, 2016). Dengan demikian, kepuasan yang tinggi dan kinerja yang baik akan dihasilkan oleh motivasi kerja ini. Sebaliknya, jika tidak ada dorongan dari dalam atau dari luar diri seseorang, maka karyawan tidak akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Seorang individu yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih mendahulukan kewajiban untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri tetapi akan berpengaruh bagi kelancaran dan kemajuan suatu organisasi (Al Hakim et al., 2019). Peneliti Hajar & Saleh (2019) dan Wahyudi (2019) mengungkapkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, peneliti lain yaitu Subroto (2018) dan Shanty & Mayangsari (2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tingkat komitmen organisasi karyawan dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, apakah tingkat komitmen organisasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja karyawan dan kinerja mereka. Tujuan lainnya adalah untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks spesifik industri manufaktur mebel, sehingga dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen perusahaan dalam pengembangan kebijakan dan strategi SDM yang lebih efektif.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja yang dicapai seseorang) (Anandya et al., 2023). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Budiantara et al., 2022). Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kualitas dan kenyamanan dari tempat dimana mereka bekerja (Darmawan, 2020). Ada delapan dimensi dari kinerja pegawai menurut Gomes (2003) yaitu *quantity of works, quality of work, job knowledge, creativeness, corporation, dependability, initiative, dan personal qualities*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personal dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai Bersama dimasa yang akan datang (Budiantara et al., 2022). Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga individu tersebut akan lebih mementingkan dengan kepentingan perusahaan

daripada kepentingannya sendiri (Nahar, 2022). Komitmen organisasi sebagai pewujudan dari keterbentukan hubungan emosional yang dimiliki dan dirasakan oleh pegawai dengan indikasi adanya kepercayaan dan keyakinan yang kuat terhadap organisasi termasuk menerima dan menjalankan nilai-nilai organisasi sehingga terlibat dengan kemauan sendiri untuk berusaha bekerja dengan baik dan mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota pada organisasi Darmawan (2013). Ada dua dimensi untuk mengukur komitmen organisasi menurut Jennifer & Gareth (2012) yaitu komitmen afektif dan komitmen continue.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009). komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya (Astuti, 2022). Komitmen organisasi memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Peneliti Nadapdap (2017) dan Astuti (2022) mengungkapkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan satu hal penting yang harus diberikan kepada para karyawan untuk membangkitkan semangat dan gairah bekerja mereka (Lawasi & Triatmanto, 2017). Motivasi kerja dalam organisasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai (Maria et al., 2021). Begitu banyak indikator dari motivasi kerja pegawai, namun pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan Fernet et al. (2008) dengan indikator motivasi kerja pegawai terdiri dari *Intrinsic motivation*, *Identified regulation*, *Introjected Regulation*, *External Regulation*, *Amotivation*, dan *Altruistic motivation*.

Motivasi kerja berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku baik, yang kesemuanya sangat dibutuhkan dalam mencapai kinerja yang diharapkan (Wahyudi, 2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan dan dapat memengaruhi berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, kreativitas, retensi karyawan, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja akan timbul jika adanya dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik (Maria et al., 2021). Peneliti Hajar & Saleh (2019) dan Wahyudi (2019) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Motivasi mengacu pada kekuatan di dalam atau di luar diri seseorang yang membangkitkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu (Fu'ad & Aminnudin, 2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah hubungan timbal balik yang kompleks yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja yang kuat dan efektif di berbagai tingkatan harus lebih dipahami agar dapat memuaskan karyawan dan membuat mereka berkomitmen pada pekerjaannya (Sinambela, 2021). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan karena karyawan yang merasa termotivasi cenderung merasa lebih terikat dengan tujuan, nilai, dan budaya

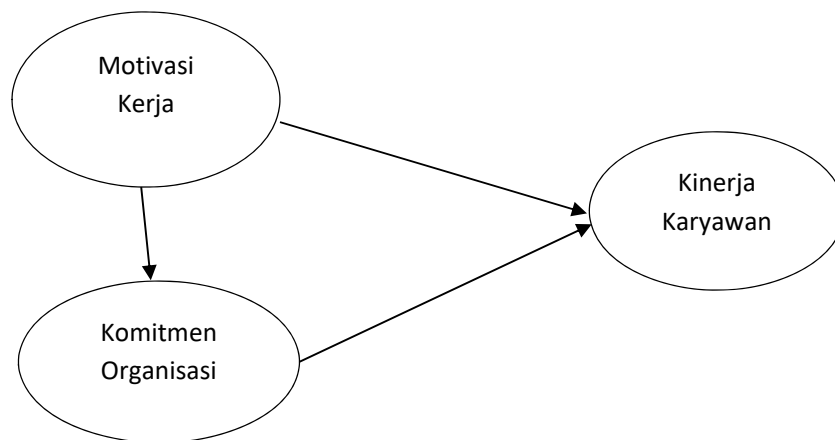
perusahaan. Peneliti Suputra & Sriathi (2018) dan Sinambela (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen organisasi

Motivasi kerja yang besar dari setiap individu baik pimpinan maupun karyawan inilah yang pada akhirnya bisa saling memberikan contoh teladan yang baik sehingga menciptakan kepuasan kerja dan menumbuhkan rasa berkomitmen dalam organisasi dimana rasa saling memiliki itu muncul agar dapat menjadi bagian penting didalamnya, sehingga dapat memberikan semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan yang bertambah baik pula (Chandraningtyas et al., 2012). Peneliti Chandraningtyas et al. (2012) mengungkapkan bahwa motivasi kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H4: Motivasi kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan bisnis PT. UMAFINDO, Dukuh Jetak, RT.001/RW.002, Mambak, Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menanyakan hubungan kasual (sebab-akibat). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu peneliti menggunakan kuisioner dalam melakukan teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar sebagai karyawan di PT. UMAFINDO yang berjumlah 50 orang yang akan menjadi objek penelitian dan penentuan sampel. Penentuan jumlah sampel penelitian ini memakai *nonprobability sampling* yang mencakup sampling jenuh, sehingga sampel pada riset ini adalah keseluruhan pekerja

yang bertugas di PT. UMAFINDO dengan total 50 responden yang terdiri dari Laki-laki berjumlah 30 dan Perempuan berjumlah 20.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	1. <i>Quantity of Work</i> 2. <i>Quality of Work</i> 3. <i>Job Knowledge</i> 4. <i>Creativity</i> 5. <i>Cooperation</i> 6. <i>Dependability</i> 7. <i>Initiative</i> 8. <i>Personal Qualities</i>	(Gomes, 2003)
Komitmen Organisasi	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinuan	(Jennifer & Gareth, 2012)
Motivasi Kerja	1. <i>Intrinsic Motivation</i> 2. <i>Identified Regulation</i> 3. <i>Introjected Regulation</i> 4. <i>External Regulation</i> 5. <i>Amotivation</i> 6. <i>Altruistic Motivation</i>	(Fernet et al., 2008)

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya yang dilakukan di PT. UMAFINDO. Di sini, cara bagi responden untuk mengekspresikan pendapat mereka adalah dengan menandai salah satu alternatif jawaban yang ditawarkan pada skala Likert di mana 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang kuat dan 5 menunjukkan persetujuan yang kuat. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Tahapan analisis dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa model yang digunakan valid dan reliabel dalam menguji hubungan antarvariabel. Tahapan pertama adalah pengujian validitas dan reliabilitas indikator dalam model pengukuran (*outer model*) dengan melihat nilai *outer loading*. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas konstruk dengan melihat nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. Setelah model pengukuran memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahapan berikutnya adalah evaluasi model struktural (*inner model*) yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel laten. Pada tahap ini, dilakukan analisis *R-square* (R^2) untuk menilai seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Kemudian, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t-statistik dan p-value.

HASIL

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. UMAFINDO sebagai objek. Dari hasil verifikasi dan validasi kuesioner, maka diperoleh 50 orang dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Deskripsi Data Responden

Kategori	Deskripsi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
Umur	20 sampai 29 tahun	9	18%
	30 sampai 39 tahun	20	40%
	40 sampai 49 tahun	17	34%
	Lebih dari 50 tahun	4	8%
Masa Kerja	kurang dari 2 tahun	12	24%
	2 sampai 5 tahun	32	64%
	Lebih dari 5 tahun	6	12%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa karyawan laki-laki dengan jumlah 30 orang lebih banyak daripada karyawan Perempuan dengan jumlah 20 orang. Rata-rata umur karyawan adalah 30 samapi 29 tahun dengan jumlah 20 orang dan mayoritas lama masa kerja karyawan adalah 2 sampai 5 tahun dengan jumlah 32 orang.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tabel 3. Hasil Outer Loading

	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi	Motivasi kerja
KK1	0,796		
KK2	0,723		
KK3	0,621		
KK4	0,715		
KK5	0,381		
KK6	0,486		
KK7	0,243		
KK8	0,721		
KO1		0,948	
KO2		0,930	
MK1			0,754
MK2			0,820
MK3			0,713
MK4			0,457
MK5			0,415
MK6			0,378

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan Tabel 3, hasil outer loading menunjukkan bahwa beberapa indikator memiliki nilai di bawah 0,5, seperti KK5 (0,381), KK6 (0,486), KK7 (0,243), MK4 (0,457), MK5 (0,415), dan MK6 (0,378). Nilai outer loading yang rendah ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang lemah dalam mengukur variabel laten. Menurut Rahman et al. (2021) indikator yang memiliki nilai loading factor antara 0,5 – 0,6 dapat diterima. Menurut (Hair Jr, 2020), indikator dengan

nilai outer loading di bawah 0,5 sebaiknya dieliminasi karena dapat melemahkan model pengukuran. Oleh karena itu, dalam tahap selanjutnya, indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari analisis untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas model.

Tabel 4. Hasil Outer Loading

	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi	Motivasi kerja
KK1	0,822		
KK2	0,773		
KK3	0,686		
KK4	0,678		
KK8	0,679		
KO1		0,946	
KO2		0,932	
MK1			0,877
MK2			0,847
MK3			0,713

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Setelah indikator dengan outer loading rendah dieliminasi, hasil yang diperoleh dalam Tabel 3 menunjukkan peningkatan nilai outer loading untuk setiap variabel. Semua indikator dalam tabel ini memiliki nilai outer loading di atas 0,6, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Indikator kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja menunjukkan konsistensi dalam mengukur variabel laten masing-masing. Hal ini menunjukkan model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,781	0,787	0,850	0,533
Komitmen Organisasi	0,867	0,874	0,937	0,882
Motivasi Kerja	0,752	0,812	0,855	0,665

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) lebih dari 0,5. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability dan nilai Cronbach's alpha. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai composite reliability lebih dari 0,7 dan nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6 (Hair Jr, 2020). Hasil dari tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel memiliki nilai diatas 0,5 yang memiliki arti bahwa bebas dari data tabel diatas valid. Pada nilai composite reliability dan cronbach's alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,7 dan 0,6 yang berarti bahwa data tabel diatas menunjukkan lolos uji reabilitas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,298	0,268

Komitmen Organisasi	0,069	0,050
----------------------------	-------	-------

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk Kinerja Karyawan yang ada pada angka 0,268. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebesar 26,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai R-Square Komitmen Organisasi sebesar 0,05, perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya nilai Komitmen Organisasi dapat dijelaskan sebesar 5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,392	3,367	0,001
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,29	1,857	0,064
Motivasi Kerja -> Komitmen Organisasi	0,263	2,333	0,02
Motivasi Kerja-> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,103	1,698	0,09

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Pengujian hipotesis yang menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 2,01. Berdasarkan tabel 5 Hasil pengujian pertama dapat dilihat bahwa original sample komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,393 dengan P value sebesar $0,001 < 0,05$, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,367 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima. Hasil pengujian ke dua, original sample motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,290 dengan P value sebesar $0,064 > 0,05$, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,857 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Ditolak. Hasil pengujian ke tiga, original sample motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,263 dengan P sebesar $0,020 < 0,05$, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,333 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, sehingga uji hipotesis Diterima. Hasil pengujian hipotesis ke empat, original sample motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,103 dengan P sebesar $0,090 > 0,05$, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 1,698 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 2,01. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sehingga uji hipotesis Ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti bahwa hipotesis pertama diterima. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yang tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga karyawan tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik (Maharani & Efendi, 2017). Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan program pengembangan karier, pelatihan, serta sistem penghargaan berbasis loyalitas untuk memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karier yang jelas, perusahaan dapat meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan bisnis secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan peneliti Nadapdap (2017) dan Astuti (2022) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki arti bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi kerja yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang (Subroto, 2018). Adapun implikasi perlunya perbaikan dalam strategi motivasi kerja di tempat kerja, sambil menekankan pentingnya memperhitungkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Subroto (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil ini diperkuat penelitian Hajar & Saleh (2019) dan Wahyudi (2019) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang memiliki arti bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin kuat pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan (Suputra & Sriathi, 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan insentif berbasis kinerja, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang suportif. Dengan meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih loyal, produktif, dan berdedikasi, sehingga mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan adanya motivasi kerja maka komitmen organisasi maka Hasil ini diperkuat dengan penelitian Sinambela (2021) dan Suputra & Sriathi (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Dalam penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

komitmen organisasi karyawan, semakin tinggi juga tingkat kinerjanya. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin kuat pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Motivasi kerja melalui komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi, semakin kuat pula tingkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan dari beberapa variabel terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa saran bagi penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam, karena ukuran sampel yang kecil atau kurang representatif dapat memengaruhi tingkat signifikansi hubungan antarvariabel. Penelitian mendatang dapat memperluas cakupan lokasi dengan melibatkan beberapa perusahaan atau sektor bisnis lain untuk meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, disarankan menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) dengan melibatkan wawancara mendalam atau observasi langsung untuk melengkapi data kuisioner dan mengurangi potensi bias subjektif. Penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, penghargaan, atau lingkungan kerja juga penting untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Terakhir, eksplorasi model analisis yang lebih kompleks atau pengujian dengan metode statistik lain dapat memberikan hasil yang lebih konklusif dan valid.

REFERENSI

- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2), 37–45.
- Aminudin, muhammad. (2024). *Minat sebagai Pengrajin Ukir di Jepara Makin Turun, Pemuda Lebih Pilih Kerja di Pabrik*. Lingkarjateng.Id.
- Anandya, Y. M., Fridayani, J. A., & Maridjo, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi. *Modus*, 35(2), 154–170.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139–151.
- Chandraningtyas, I., Al Musadieq, M., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo). *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 6(2), 32–43.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*, 68.

- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, 31-37.
- Fernet, C., Senécal, C., Guay, F., Marsh, H., & Dowson, M. (2008). The work tasks motivation scale for teachers (WTMST). *Journal of Career Assessment*, 16(2), 256–279.
- Fu'ad, E. N., & Aminuddin, Moch. (2021). Motivation as An Intervening Variables Influence Competency on the Performance of Cooperative Managers. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 1(2), 120–131.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Andi Offset*.
- Hair Jr, J. F. (2020). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management & Data Systems*, 121(1), 5–11.
- Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138–151.
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. (2023). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero), tbk cabang pekanbaru sudirman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2), 118–129.
- Jennifer, M. G., & Gareth, R. J. (2012). Understanding and managing organizational behavior. By *Pearson Education, Prentice Hall, New Jersey, USA*.
- Kasmir, M. S. D. M. T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori Dan Praktik). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61.
- Maria, E., Edison, E., & Wandry, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Nahar, A. (2022). Analysis of Organizational Commitment and Leadership Style as Moderation Variables in Achieving Managerial Performance. *Jurnal Economia*, 18(2), 172–185.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 199–210.
- Rahman, G. A., Panorama, M., & Azwari, P. C. (2021). Pengaruh Product Knowledge dan Financial Literacy terhadap Investment Decisions dengan Investor Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 10(2), 273–281.

- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628–4656.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2013). *The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance*. 1(1), 61–69.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.