

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE MODERASI**

Muhammad Iqbal Baihaqi¹

Aditya Christian Paulus²

8031801004@student.unpar.ac.id

Universitas Katolik Parahyangan

Jalan Merdeka No.30 - 40117, Kota Bandung,
Provinsi Jawa Barat, Indonesia

Received Date : 10.02.2020

Revised Date : 02.11.2020

Accepted Date : 27.11.2020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
BANDUNG

ABSTRACT

PT x is a labor-intensive company engaged in the export of clothing. This research was conducted at PT x to determine the magnitude of the influence of employee motivation on employee performance as moderated by employee commitment partially and simultaneously. There are two research models used in this research, namely the linear regression method with the moderation test using the SPSS program and the descriptive method. The sample of this study were 100 employees of PT x, which were randomly selected. The study concludes that the performance and motivation in PT x are categorized as good, there is a significant influence between work motivation on employee performance moderated by work commitment to performance either partially or simultaneously. Therefore, to improve employee performance, increasing motivation is not enough, PT x should also try to increase employee work commitment. With an increase in employee commitment, employee performance will increase and will benefit the company significantly.

Keywords: *Commitment; Employee Performance; Motivation, human resource, mangement*

ABSTRAK

PT x merupakan perusahaan padat karya yang bergerak di bidang ekspor pakaian. Penelitian ini dilakukan di PT x untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan komitmen karyawan secara parsial dan simultan. Ada dua model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni metode regresi linear dengan uji moderasi menggunakan program SPSS serta metode deskriptif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT x yang berjumlah 100 jiwa yang dipilih secara acak. Penelitian menyimpulkan bahwa kinerja dan motivasi di PT x dikategorikan baik, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen kerja terhadap performansi baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan motivasi saja belum cukup, sebaiknya PT x juga ikut berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja karyawannya. Dengan adanya peningkatan komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan bertambah dan akan menguntungkan perusahaan secara signifikan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Komitmen, Motivasi, SDM, Manajemen

PENDAHULUAN

Di abad ke 21 yang menjadi aset penting dan berpengaruh besar dalam kegiatan operasional perusahaan adalah sumber daya manusia (Hafiza, Shah, Jamsheed & Zaman, 2011). Sumber daya manusia harus menjadi fokus utama karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan organisasi (Setyo Riyanto et al 2017). Kinerja karyawan akan tercapai jika perusahaan mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, (Samson dan Wainganjo, 2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi karyawan sangat penting untuk organisasi privat atau organisasi publik (Chaudhary & Sharma, 2012). Motivasi karyawan merupakan hal yang sangat sensitif karena perusahaan harus mampu menentukan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan sehingga karyawan mampu berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian dari (Ichlapio et al, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dari pegawai. Penelitian lainnya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di mana faktor yang paling dominan adalah upah kerja (Moeed Ahmad Sandhu et al 2017). Penelitian lainnya yang dilakukan pada tahun 2017 menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam sebuah organisasi dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin besar pengaruh motivasi kerja, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat serta diperkuat oleh variabel komitmen organisasi (Prof. Dr. Purbayu Budi S, MS et al 2017). Perusahaan yang mampu menentukan dan menjaga faktor yang meningkatkan motivasi karyawan secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah pelatihan, pengembangan, kondisi kerja, kepemimpinan kerja, keamanan kerja dan penghargaan (Hafiza et al, 2011). Hal yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah adanya kinerja karyawan yang baik dan komitmen dari karyawan itu sendiri. Komitmen adalah ikatan emosional yang erat dari dalam diri karyawan terhadap nilai-nilai di dalam perusahaan sesuai budaya perusahaan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Durkin, 1999). Sikap senang dan nyaman dari pekerja itulah yang disebut komitmen organisasi (Robbins, 2015). Tujuan utama organisasi adalah mampu menentukan dan mengklasifikasikan kebutuhan dan keinginan

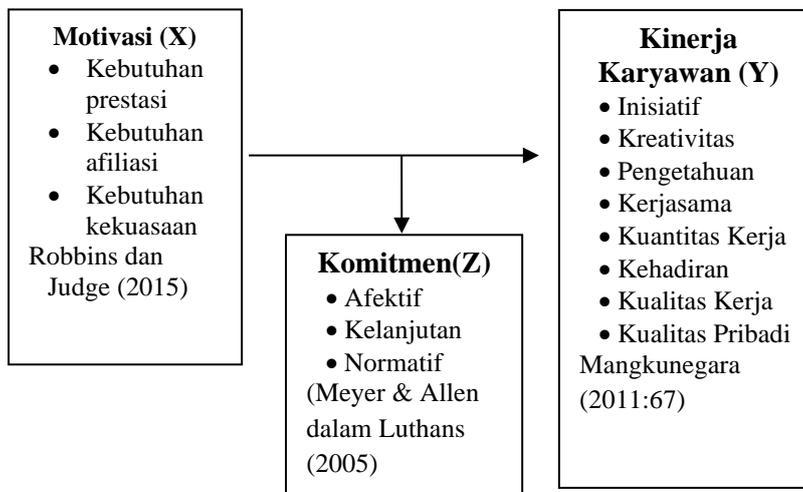
pegawai dan membuat suatu metode yang paling sesuai untuk diterapkan kepada pegawai guna menghasilkan suatu komitmen dari pekerja (Surbhi,S. 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas tersebut dapat ditarik kesimpulan dan di konfirmasi bahwa motivasi karyawan merupakan elemen yang penting untuk dijadikan fokus utama karena berperan penting dalam kemajuan sebuah organisasi. Dilihat betapa pentingnya upaya untuk meningkatkan motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan komitmen dari karyawan maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderasi”. Pada penelitian ini rumusan masalah yang menjadi perhatian peneliti yaitu bagaimana (1) Motivasi pegawai, (2) Kinerja pegawai, dan (3) Bagaimana besaran Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimoderasi komitmen

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa jurnal terdahulu dari (Ichlapio et al, 2016) yang menjelaskan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Moeed Ahmad, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja ialah motivasi pegawai (Moeed Ahmad Sandhuet all 2017). Kemudian dengan menggunakan teori motivasi menurut Robbins dan Judge pada tahun 2015, dijabarkan bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang menjelaskan mengenai besarnya arah, kekuatan, serta kesungguhan hati seseorang dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan pribadi atau tujuan organisasional. Motivasi kerja sebagian besar dikategorikan ke dalam dua jenis, yakni motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Perlakuan terhadap faktor intrinsik dan ekstrinsik pada pegawai akan memiliki dampak yang berbeda pada motivasi pegawai. Motivasi intrinsik berkaitan dengan penghargaan sedangkan ekstrinsik adalah insentif uang penghargaan dan keamanan (Herzberg, 2003; Cameron & Pierce, 2002). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berasal dari faktor internal didalam individu berupa kekuatan arah dan ketekunan dan dorongan seseorang untuk melakukan sebuah tindakan untuk mencapai sebuah tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasional. Kekuatan menggambarkan seberapa besar usaha yang dikeluarkan orang tersebut. Mengarahkan berkaitan dengan mengarahkan arah dari kekuatan yang dikeluarkan. Menjaga berkaitan dengan ketekunan orang tersebut dalam mempertahankan

upaya.Selanjutnya Wibowo (2011:385) menjabarkan bahwa motivasi berasal dari dalam diri masing-masing individu, sehingga para pemegang otoritas dalam sebuah organisasi perlu mengupayakan sebuah kondisi dimana para pegawai atau manusia lainnya dalam organisasi tersebut dapat memberikan motivasi pada diri mereka sendiri. Pemegang otoritas atau para kepala dalam organisasi perlu memberikan dorongan kepada para pegawai di dalamnya untuk memiliki rasa percaya pada diri mereka sendiri dengan lebih lagi serta pada organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya berdasarkan Penelitian terdahulu dari (Prof. Dr. Purbayu Budi S, MS et all 2017)dijelaskan di dalamnya komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh faktor motivasi kerja terhadap faktor kinerja karyawan. yang mengartikan bahwa semakin besar pengaruh motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variable komitmen. Selanjutnya berdasarkan Fred Luthans (2005 : 217) mengatakan : *“Organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of particular organization ; (2) a willingness to exert high level of effort on behalf of the organization and (3) a definite belief in and acceptance of, the values and goal of the organization”*.Arti dari kutipan tersebut adalah, komitmen kerja memiliki keterkaitan dengan keinginan anggota sebuah organisasi untuk tetap bernaung di dalam sebuah organisasi tersebut, kerelaan untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk organisasi tersebut, dan kemauan untuk menerima dan mengerjakan nilai-nilai organisasi serta tujuan organisasi tersebut. Jennifer M. George R Jones (2002:76) menyatakan bahwa *“Organizational commitment is the collection of feeling and belief that people have about their organization as a whole”*. Sedangkan menurut Meyer and Allen yang dikutip oleh Luthans (2009:215) komitmen karyawan kepada organisasi dihasilkan dari proses kesetiaan pegawai terhadap organisasi tersebut melalui aktivitas organisasi yang berjalan secara terus menerus, dimana sangat diperlukankeikutsertaansetiap anggota organisasi tersebut. Aspek dalam komitmen organisasi tercermin melalui anggota organisasi bersedia melaksanakan tujuan organisasi serta loyalitas karyawan terhadap organisasi (Curtisa et al 2001). Berdasarkan jurnal yang telah di jelaskan sebelumnya bahwa komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:67), *“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”*. Perusahaan harus fokus terhadap upaya peningkatan kinerja guna mencapai tujuan dari perusahaan.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh komitmen kerja secara parsial maupun secara simultan.

METODE PENELITIAN

Terdapat dua metode yang akan digunakan di dalam penelitian ini. Kedua metode tersebut adalah metode regresi linear dengan uji moderasi dan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer maupun sekunder. Dengan jenis pengambilan data yaitu 1. Observasi lapangan akan langsung dilakukan di perusahaan 2. Pengumpulan dokumen-dokumen arsip data karyawan perusahaan sebagai alat bantu untuk melengkapi hasil penelitian, 3. Kuesioner memberikan pertanyaan langsung kepada responden berupa lembaran kuesioner. Responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai yang berstatus sebagai karyawan dalam posisi operator sewing cutting packing. Skala yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah dengan menggunakan skala likert dengan jumlah 5 butir pernyataan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas berdasarkan 51 butir pertanyaan dapat dikatakan valid dilihat dari R hitung lebih besar dari R Tabel sebesar 0,3 kemudian hasil

Uji Realibilitas dapat dikatakan Realibel Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini bahwa motivasi berada pada nilai 0.712 yang berarti realibel selanjutnya komitmen berada pada nilai 0,761 yang berarti realibel dan kinerja berada pada nilai 0.711 yang berarti realibel.Selanjutnya hasil perhitungan nilai moderasi dari komitmen diperoleh nilai R2 sebesar 0,803 atau 80,3%, artinya ada peningkatan sebesar 33,7%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen sebagai variabel moderating akan memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti kemudian hasil analisis Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Motivasi (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y).

Uji Valididitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji validitas motivasi kerja (X)

VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KET
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	1	0,323	0,3	Valid
		2	0,411	0,3	Valid
		3	0,428	0,3	Valid
		4	0,221	0,3	Tidak Valid
		5	0,341	0,3	Valid
		6	0,425	0,3	Valid
	Kebutuhan Berafiliasi	7	0,316	0,3	Valid
		8	0,102	0,3	Tidak Valid
		9	0,316	0,3	Valid
		10	0,318	0,3	Valid
		11	0,242	0,3	Tidak Valid
	Kebutuhan Kekuasaan	12	0,412	0,3	Valid
		13	0,381	0,3	Valid
		14	0,331	0,3	Valid

VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KET
		15	0,451	0,3	Valid
		16	0,361	0,3	Valid
Komitmen	Komitmen Kelanjutan	17	0,352	0,3	Valid
		18	0,321	0,3	Valid
		19	0,411	0,3	Valid
		20	0,321	0,3	Valid
		21	0,316	0,3	Valid
			Komitmen Afektif	22	0,220
23	0,315			0,3	Valid
24	0,351			0,3	Valid
25	0,311			0,3	Valid
26	0,341			0,3	Valid
27	0,221			0,3	Tidak Valid
	Komitmen Normatif	28	0,351	0,3	Valid
		29	0,357	0,3	Valid
		30	0,361	0,3	Valid
		31	0,311	0,3	Valid
Kinerja	Kuantitas kerja	32	0,312	0,3	Valid
		33	0,321	0,3	Valid
		34	0,334	0,3	Valid
	Kualitas Kerja	35	0,314	0,3	Valid
		36	0,336	0,3	Valid
		37	0,345	0,3	Valid
		38	0,315	0,3	Valid
	Kreativitas	39	0,361	0,3	Valid
		40	0,366	0,3	Valid

VARIABEL	INDIKATOR	PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KET
		41	0,341	0,3	Valid
		42	0,364	0,3	Valid
	Pengetahuan Kerja	43	0,240	0,3	Tidak Valid
		44	0,361	0,3	Valid
		45	0,366	0,3	Valid
		46	0,378	0,3	Valid
	Kerja Sama	47	0,456	0,3	Valid
		48	0,432	0,3	Valid
		49	0,333	0,3	Valid
		50	0,366	0,3	Valid
	Ketertanggung Pada Rekan Kerja	51	0,341	0,3	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Peneliti 2020

Realibilitas

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini bahwa motivasi berada pada nilai 0.712 yang berarti realibel selanjutnya komitmen berada pada nilai 0,761 yang berarti realibel dan kinerja berada pada nilai 0.711 yang berarti realibel untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variable	Nilai	R Kritis	Kategori
1	Motivasi Kerja	0,712	0,7	Realibel
2	Komitmen	0,761	0,7	Realibel
3	Kinerja	0,711	0,7	Realibel

Sumber: Hasil pengolahan Peneliti 2020

Analisis Regresi Linier

Hasil regresi linier dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	26,613	8,619				3,088
Motivasi	1,165	,153	,685	7,632	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$Z = a + bX$$

$$Z = 26,613 + 0,6859X$$

a = 26,613 berarti bahwa bila X bernilai nol, maka Z bernilai 26,613

b = 0,685 berarti bahwa setiap peningkatan X sebesar satu satuan, maka akan menambah jumlah Z sebesar 0,685.

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa jika nilai Motivasi (X) bernilai nol, maka Z (Kinerja Karyawan) bernilai 26,613. Sementara jika X berubah sebesar satu satuan, maka akan memberikan pengaruh perubahan/peningkatan terhadap Z sebesar 0,685.

Hasil Uji Moderasi

Tabel 4. Analisis Moderasi

Model Summary Variabel Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,803	,797	4,47624

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Motivasi, Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan nilai moderasi dari komitmen diperoleh nilai R² sebesar 0,803 atau 80,3%, artinya ada peningkatan sebesar 33,7%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen sebagai variabel moderating akan memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh Motivasi (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan

(variabel Y) Besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,788)^2 \times 100\% \\
 &= 62,09\%
 \end{aligned}$$

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,6209	,461	7,29650

a. Predictors: (Constant), motivasi

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,09%, sedangkan sisanya sebesar 37,1 % bisa dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan dari hasil Uji-t dan Uji-F berikut:

Hipotesis 1:

$H_0 : \beta_{ZX} = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_{ZX} \neq 0$ terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji hipotesis 1 digunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji-t dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,613	8,619		3,088	,003		
Motivasi	1,165	,153	,685	7,212	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan dari hasil uji-t yang didapat, maka diperoleh nilai uji-t antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,212 dengan sig.0,000. Nilai sig. uji-t yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ yang mengandung arti hipotesis diterima bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0: \beta_{Z_{xy},XY} = 0$, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai yang di moderasi komitmen karyawan

$H_1: \beta_{Z_{xy},XY} \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen karyawan

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji-F. Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen. Pengujian uji-F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 68 responden. Syarat penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig. $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima, sedangkan apabila sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5332,518	3	1777,506	87,381	,000 ^b
	Residual	1282,350	64	20,037		
	Total	6614,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Moderasi, Motivasi, Komitmen

Berdasarkan tabel diperoleh hasil uji-F sebesar 87,381 dengan sig. 0,000. Nilai sig. Uji-F yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen.

Pembahasan Deskriptif

Hasil penelitian mengenai gambaran tentang motivasi Kerjadi. Total persentase yang menjawab skala 4 dan 5 sebesar 54,13 persen maka motivasi berada pada kriteria Cenderung Baik. Selanjutnya Hasil pengolahan data Variabel komitmen. Total persentase yang menjawab skala 4 dan 5 sebesar

58,4 persen maka komitmen berada pada kriteria Cenderung Baik. Selanjutnya Hasil pengolahandapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja. Total persentase yang menjawab skala 4 dan 5 sebesar 58,01 persen maka kinerja berada pada kriteria Cenderung Baik. Berdasarkan penelitian diatas tingkat motivasi karyawan cenderung baik hal ini dapat menjadi hal yang positif bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi tentunya akan memberikan kinerja yang baik hal ini sejalan dengan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan dalam kategorik baik .Perusahaan harus menjaga kondisi tersebut dengan cara mempertahankan setiap faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi pegawai dan menjadi faktor faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan yang salah satunya adalah Motivasi dan komitmen karyawan.

Pembahasan verifikatif Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan nilai moderasi dari komitmen diperoleh nilai R^2 sebesar 0,806 atau 80,6%, artinya ada peningkatan sebesar 33,7%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen sebagai variabel moderating akan memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dari jurnal yang telah dijelaskan oleh (Prof. Dr. Purbayu Budi S, MS et all 2017). yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang mengartikan bahwa semakin besar pengaruh motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dengan diperkuat oleh variable komitmen organisasi. Untuk itu perusahaan harus benar benar mampu menentukan faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi. Motivasi tinggi di setiap karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tentunya apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terdapat karyawan. Komitmen karyawan berguna untuk meyakinkan perusahaan bahwa karyawan dapat bekerja secara sungguh sungguh dan menunjukkan sikap loyal kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dihasilkan daritinggi nya motivasi di setiap karyawan dan komitmen karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja karyawan termasuk ke dalam kriteria baik. Hal ini perlu di pertahankan oleh perusahaan karena dengan tingginya tingkat motivasi maka akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan. Kedua, kinerja karyawan juga termasuk ke dalam kriteria baik. Hal ini disebabkan oleh tingginya motivasi kerja karyawan . Ketiga, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen karyawan. Hal ini membuktikan

bahwa komitmen sebagai variabel moderating akan memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan bab sebelumnya dan hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti mengajukan saran-saran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam rangka meningkatkan dan menjaga motivasi karyawan, perusahaan harus mampu menjaga secara konsisten indikator indikator yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi karyawan. (Selanjutnya Wibowo 2011) menjelaskan bahwa Pemimpin perusahaan berperan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan contoh yang baik memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai. Dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan, Perusahaan harus mampu menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen yang terdapat dalam organisasi antara lain: upah, hubungan dengan atasan, rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mampu memperhatikan dan menjaga faktor-faktor penentu pencapaian

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya.
- Cameron, J., & Pierce, W.D. (2002). Rewards and Intrinsic Motivation: Resolving the Controversy. Westport, CT: Bergin & Garvey.
- Chaudhary, N & Sharma, B. (2012). Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization: International Journal of Business Trends and Technology, volume2, Issue 4.
- Curtisa, Susan, and Dennis Wright. 2001. Retaining Employees-The Fast Track to Commitment. Research News. Vol 24 (8/9) pp: 59-64.
- Durkin, M. 1999. Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, International Journal of Bank Marketing. Vol 17 (3) pp: 124 -137.
- George, J. M., dan Jones. G. R. (2004). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- Hafiza, S.N., Shah, S.S., Jamsheed, H., & Zaman, K. (2011). Relationship between Rewards and Employee's Motivation in the Non-Profit Organizations of Pakistan. Business Intelligence Journal, 4(2), 327-329.

- Ichlapio Fitrianto *et all* (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Mirai Management, Volume I, No. 1*.
- Luthans (2009:231) Luthans, Fred, 2005. *Organizational Behavior*, 7-ed. Mc. Graw-Hill International, New York.
- Mathis, Robert L. & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Management Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moeed Ahmad Sandhuet all (2017). Effect of Employee Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies* ISSN: 2519-089X (E): 2519-0326 Volume 3: Issue 1 June 2017
- Prof. Dr. Purbayu Budi S, MS et all (2017) Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi. *Jurnal Magisma Vol. 5 No. 1 – Tahun 2017*
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Samson, G.N., Wainganjo, M. (2015), Effect of working environment on the performance of commercial banks employee in Nakuru town, Kenya. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76-89.
- Simamora, Henry; 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surbhi, S. (2012). Effect of Motivation on employee performance and Organizational Productivity. *Journal of Applied Management & Computer Science*, 1.
- Wibowo. (2011). *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.