

**PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SEMEN TONASA  
KABUPATEN PANGKEP**

**RIDWAN**

Faculty of Economic, Patria Artha University  
*ridwanpatria@yahoo.co.id*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of employee commitment and work motivation on employee performance. This study uses primary data through a survey of 221 employees as a sample of the total population of employees of 495 people. The survey was conducted from January to June 2018. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) Program. The results showed that empirical commitment and work motivation had a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Commitment, Motivation, Performance*

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 221 orang karyawan sebagai sampel dari seluruh jumlah populasi karyawan sebanyak 495 orang. Survei dilakukan mulai dari bulan Januari sampai dengan Juni 2018. Data dianalisis dengan menggunakan Program Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara empirik komitmen dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

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

**PENDAHULUAN**

Kondisi ekonomi dan politik dewasa ini telah memaksa pihak perusahaan untuk memberikan perhatian lebih besar kepada upaya pengembangan para karyawannya.

Inflasi ekonomi, resesi, pengurangan alokasi tenaga kerja, dan efisiensi telah tampil sebagai nilai dengan pengaruh yang sangat besar dalam penanganan kegiatan di berbagai

sektor. Kedudukan sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan.

PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pemasaran semen. Perusahaan ini senantiasa berupaya untuk memperbaiki diri melalui evaluasi dan pengembangan secara berkesinambungan.

Perkembangan volume penjualan semen pada PT Semen Tonasa selama tahun 2012 sampai dengan 2016 cenderung mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 perkembangan penjualan semen mengalami penurunan hingga 8,47%, akan tetapi pada tahun-tahun selanjutnya mengalami peningkatan hingga mencapai 26,13 % pada tahun 2016. Adapun perkembangan volume penjualan semen pada PT Semen Tonasa dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Perkembangan Penjualan Semen pada PT Semen Tonasa, 2012-2016**

Tahun	Volume Penjualan (ton)	Rata-rata Perbulan (ton/Bln)	Perkembangan (%)
2012	2.415.016	201.251,33	-
2013	2.751.539	229.294,92	13,93
2014	2.984.599	248.716,58	8,47
2015	3.605.000	300.416,67	20,79
2016	4.546.883	378.906,92	26,13
Rata-rata	3.260.607,4	271.717,28	17,33

Sumber : Data Sekunder PT Semen Tonasa, 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa volume penjualan semen mengalami

meningkatkan setiap tahun selama tahun 2012 sampai dengan 2016. Meskipun peningkatan tersebut

relatif kecil, namun terlihat ada kecenderungan meningkat secara signifikan sehingga mengindikasikan upaya yang dilakukan perusahaan dalam memperbaiki keterpurukan kinerja telah memperlihatkan perubahan ke arah perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komitmen Karyawan**

Porter dan Smith *dalam* Trisnantoro (2005:148) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi dengan memperlihatkan:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan;
- b. Kesiediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
- c. Kepercayaan akan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen meliputi kemauan kuat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi yang ditandai dengan kesetiaan pada organisasi, kemampuan yang kuat untuk berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan dengan ikut mendukung kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan sasaran organisasi serta adanya penerimaan nilai, tujuan dan sasaran organisasi.

## 2. Motivasi Kerja

Robbins (2007:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha, dan intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya itu tidak disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. G.R. Terry (2003:130) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya. Selanjutnya Richard L. Daft (2006:363) mengemukakan motivasi adalah kekuatan-kekuatan internal atau

eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Wahjosumidjo (2004:176) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja bagi karyawan yang dapat merubah perilaku pribadi karyawan dan menggambarkan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja.

## 3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan

dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2002: 135). Selanjutnya Mahsun (2006:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu, tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah ditetapkan. Selanjutnya definisi kinerja menurut Mangkunegara (2006:9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi memberikan gambaran bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi dilaksanakan di PT

Semen Tonasa Desa Biringere Kecamatan Bungoro Kabupaten Pangkep sekitar 68 kilometer dari Kota Makassar, Propinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep Jumlah populasi adalah 495 orang karyawan, teknik pengambilan sampelnya berdasarkan metode slovin diperoleh 221 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, telaah dokumen. sumber data eksternal

adalah data yang diperoleh dari luar organisasi misalnya Biro Pusat Statistik Indonesia (BPS) dan Instansi terkait. Teknik analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengolahan SEM menggunakan program *Analysis of Moment Structures* (AMOS) Versi 18.0.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Nilai Koefisien Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total antar Variabel dalam Model SEM

HP	VARIABEL			P-value ( $\leq 0,05$ )	Direct	Indirect	Total	Keterangan
	Eksogen	Intervening	Endogen					
1	Komitmen Karyawan (X1)	-	Kinerja karyawan (Y)	0.000	0.351	-	0.351	Signifikan
2	Motivasi Kerja (X2)	-	Kinerja karyawan (Y)	0.000	0.263	-	0.263	Signifikan
3	Komitmen Karyawan (X1)	Motivasi kerja (X2)	Kinerja karyawan (Y)	0,004	0.351	0.040	0.394	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis dengan SEM

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat diinterpretasikan bahwa hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) antar variabel sekaligus merupakan temuan empiris dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah 0,351. Hal ini berarti komitmen karyawan mampu mendukung kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,263. Hal ini

berarti motivasi kerja mampu mendukung kinerja karyawan secara signifikan, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah 0,351 dan efek tidak langsung (*indirect effect*) melalui motivasi kerja dengan nilai positif 0,040, sedangkan efek total yang merupakan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung melalui motivasi kerja diperoleh angka sebesar 0,394. Hal ini berarti dampak dari variabel *intervening* dapat menguatkan hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan yang didukung oleh fakta dan data empiris.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian model SEM lengkap menunjukkan bahwa komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *critical ratio* lebih besar dari 1,96 serta nilai probabilitas yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang disyaratkan, di mana nilai *critical ratio* diperoleh sebesar 4,943 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  (Tabel 2). Nilai koefisien dari pengaruh komitmen karyawan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,351, artinya komitmen karyawan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien komitmen karyawan yaitu 0,351 (variabel lain tetap). Temuan empirik yang

dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian model SEM lengkap menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *critical ratio* lebih besar dari 1,96 serta nilai probabilitas yang lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang disyaratkan, di mana nilai *critical ratio* diperoleh sebesar 3,472 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Nilai koefisien dari pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,263, artinya motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien

motivasi kerja yaitu sebesar 0,263 (variabel lain tetap). Temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan adalah 0,226 dan efek tidak langsung (*indirect effect*) melalui kepuasan kerja dengan nilai positif 0,040, sedangkan efek total yang merupakan penjumlahan efek langsung dan efek tidak langsung melalui kepuasan kerja diperoleh angka sebesar 0,394. Hal ini berarti selain komitmen karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun komitmen karyawan

juga tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi terlebih dahulu perlu ada motivasi kerja dari karyawan. Jadi, komitmen karyawan akan meningkatkan motivasi kerja sehingga apabila motivasi kerja karyawan telah memadai atau tinggi, maka kinerja karyawan pun akan meningkat atau dapat dikatakan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* mampu menguatkan kedua variabel tersebut secara signifikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak terbukti. Temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh langsung dan signifikan

antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) komitmen karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula, 2) motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. 3) Nilai koefisien efek langsung (*direct effect*) antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan dan efek tidak langsung (*indirect effect*) melalui motivasi kerja dengan nilai positif, dan efek total menunjukkan adanya dampak

dari motivasi kerja yang dapat menguatkan hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka selanjutnya dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: 1) Komitmen karyawan perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal seluruh indikator yang membentuknya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang. 2) Motivasi kerja masih perlu diefektifkan dengan memberdayakan secara maksimal seluruh indikator yang membentuknya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa akan datang. 3) Dampak dari motivasi kerja yang dapat menguatkan hubungan antara komitmen karyawan dengan kinerja karyawan juga masih perlu

ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T.Hani, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan, M.S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Luthans, Fred, 1992, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.

Mahsun, Mohamad., 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : BPFE.

Mangkunegara, A. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ketiga). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Richard L. Daft, 2006. *Management*. Edisi 6 Buku 2. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, P. Stepen, 2007. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Benyamin Molan, Cetakan II, Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang.

Sedarmayanti, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.

Terry, George R., 1977, *Principles of Management*, Seventh Edition, Richad D.Irwin Inc, Homewood Illinois.

Wahjosumidjo, 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.