

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

Retno Sampurno<sup>1\*</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

\*Kontak Email: [retnosampurno13@gmail.com](mailto:retnosampurno13@gmail.com)

Diterima:23/07/19

Revisi:07/08/19

Diterbitkan:30/04/20

## Abstrak

**Tujuan Studi:** Untuk Mengetahuinya pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Karyawanyangada di PTHarmoni Mitra Utama.

**Metodologi:** Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan aplikasi SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastistas, uji autokorelasi, uji hipotesis, uji analisisregresi linier sederhana, uji t, danujikoeffisiendeterminasi(R<sup>2</sup>)

**Hasil:** Menurut ouput penulisan serta analisa data yang didapat terhadap “Pengaruh Motifasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karywan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda”, yaitu diperoleh adanya pengaruh signifikan antara Motifasi Kerja pada Komitmen Kerja Karyawan.

**Manfaat:** Manfaat Teoritis Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Manfaat Praktis Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja dan skill karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

## Abstract

**Purpose of study:** To find out the influence of Motivation on Employee Commitments at PT. Harmony of Main Partners.

**Methodology:** Analysis of the data used is Quantitative analysis with SPSS application with Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroskedastistas Test, Autocorrelation Test, Hypothesis Test, Simple Linear Regression Analysis Test, T Test, and Determination Coefficient Test (R<sup>2</sup>)

**Results:** According to the writing output and analysis of the data obtained on "The Effect of Work Motivation on Karywan's Work Commitment at SamarindaHarmoniMitraUtama Branch", that is obtained a significant influence between Job Motivation on Employee Work Commitments.

**Applications:** Theoretical benefits The results of this study will be the basis for the development of learning media or further application of learning media. Practical Benefits For employees, the results of the study are expected to improve the results of employee performance and skills in work that will increase the success of the company.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, Komitmen Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Pengaruh motivasi sudah sering menjadi akar permasalahan dalam menurunnya produktifitas kinerja individu dan kelompok organisasi. Sehingga pada umumnya meningkatnya suatu hasil kinerja ialah output dari meningkatnya motivasi kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Sehingga menarik perhatian penulis untuk melakukan sebuah penelitian ditempat penulis bekerja, apakah motivasi ini berpengaruh juga pada komitmen para karyawan di lokasi ia bekerja, dan juga agar dapat menjadi sebuah penemuan baru bagi standard operasional kerja.

Motivasi terhadap Komitmen bermaksud agar memberikan kehendakpekerja didalam melakukan tugasnya. Bukan hanya meningkatkan nilai loyalitas tapi mengikut sertakan pekerja supaya terlibat untuk memajukan dan memberikan kesuksesan diri mereka secara individu dan juga secara organisasi di bidang bisnisnya. Melalui observasi atau pengamatan yang saya lakukan di sana, saya sebagai karyawan PT Harmoni Mitra Utama melihat sebagian besar karyawan disana mengalami kejenuhan kerja yang tinggi, mereka kurang termotivasi dengan pekerjaan mereka dan juga dengan pencapaian kinerja mereka, sehingga komitmen mereka kepada tanggung jawab pekerjaan mereka kurang maksimal hasilnya. Karena hal inilah saya melakukan penulisan karya ilmiah supaya dapat memahami “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Harmoni Mitra Utama.”

### 1.1. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, sehingga rumusan masalah yang didapat ialah dibawah ini :  
Apakah ada pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan di PT. Harmoni Mitra Utama ?

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan aplikasi SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas, uji autokorelasi, uji hipotesis, uji analisis regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi(R<sup>2</sup>)

### 2.1. Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana, Uji T, Uji Multikolinieritas Dan Uji Autokorelasi

Tabel 1: Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,660	3,538		3,296	,002
	Motifasi	,596	,073	,756	8,165	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

Menurut output tabel analisis regresi linier sederhana dinyatakan dalam persamaan dibawah :

$$Y = 11,660 + 0,596X$$

Dalam persamaan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 11,660 berarti jika nilai pada Motifasi Kerja = 0, maka Komitmen Kerja akan sebesar 11,660.

b. Koefisien Regresi

Nilai koefisien regresi 0,596. Nilai mengandung pengertian setiap kenaikan satu tingkatskor Motifasi Kerja sehingga Komitmen Kerja meningkat senilai 0,596.

Tabel 2: Hasil uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,660	3,538		3,296	,002
	Motifasi	,596	,073	,756	8,165	,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

Menurut output uji diatas maka bisa dilihat nilai t hitungnya adalah 8,165. Nilai t table dengan (degree of freedom atau derajat bebas)  $df = n - k = 52 - 2 = 50$  dan nilai alpha adalah 0.05 maka hasilnya adalah 1,676. Hasil dapat diartikan bahwa t hitung > t table sehingga H<sub>a</sub> di terima atau terdapat konsekuensi Motifasi (X) pada Komitmen kerja karyawan (Y).

Menurut nilai Signifikan(Sign) :

- 1) Jika nilai Sig < probabilitas 0,05 sehingga terdapat konsekuensi variabel bebas terhadap variabel terikat dan hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai Sig > probabilitas 0,05 sehingga tidak ada konsekuensi variabel bebas pada variabel terikat dan hipotesis ditolak.

Maka diketahui skor Sign variabel Motifasi Kerja ialah senilai 0.000. Karena skor Sig < probabilitas 0,05 sehingga hipotesis diterima.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,660	3,538		3,296	,002		
	Motifasi	,596	,073	,756	8,165	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

Berdasarkan lampiran table diatas, output hitungan skor Tolerances tidak ada variabel independent memiliki skor Tolerances > 0,10. Sedangkan untuk output hitungan skor VIF menampilkan perihal sama ialah tidak adanya skor VIF dari

variabel independent mempunyai skor  $VIF > 10$ . Berpatokan pada hasil hitungan skor *Tolerances* serta *VIF* bisa disimpulkan tidak ada Multikolinieritas pada variabel independent.

Tabel4: Hasil Uji Autokorelasi  
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,38307
Cases < Test Value	26
Cases >= Test Value	26
Total Cases	52
Number of Runs	30
Z	,840
Asymp. Sig. (2-tailed)	,401

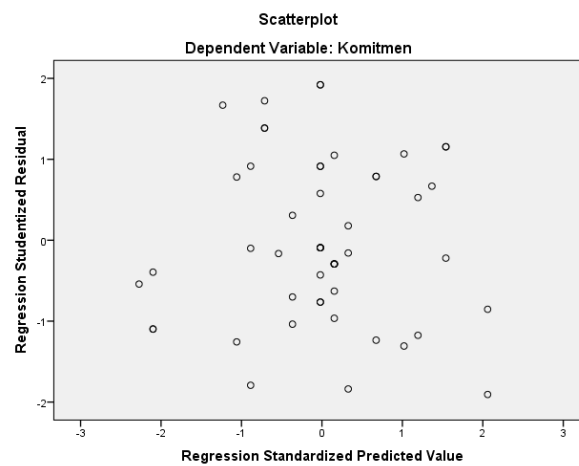
a. Median

Sumber Data : Data Primer diolah (2019)

Dasar pemungutan keputusan dalam uji runtest yaitu :

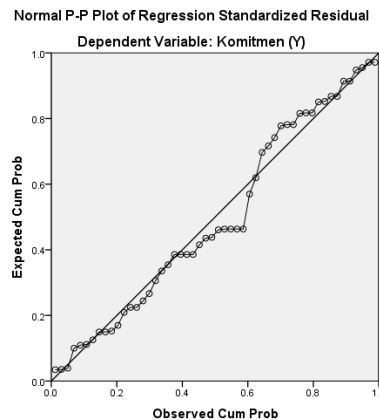
- a. Pada skor  $AsympSig_{ni}(2-tailed) < 0,05$  diperoleh gejala autokoralasi
  - b. Pada skor  $Asymp.Sig_{ni}(2-tailed) > 0,05$  tidak diperoleh gejala autokoralasi.
- Berdasarkan *output* SPSS diatas, diketahui skor *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai  $0,401 > 0,05$ , sehingga bisa disimpulkan tidak diperoleh problem autokoralasi.

**2.2. Gambar Hasil Uji Heteroskesdistas Dan Uji Autokorelasi**



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskesdistas

Berdasarkan *output* Scatterplot di atas dapat kita ketahui hasil tidak terjadi bentuk teratur baik bentuk menyempit dan mengelombang, maka akan bisa disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastitas, sehingga gaya regresi termasuk baik serta ideal terpenuhi.



Gambar 2: Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan *output chart* diatas bisa dilihat grafik *P-PPlot*. Dimana pada grafik *P-Pplo* ternampak titik-titik mengikuti & mendekati *Line* diagonalnya maka bisa disimpulkan gaya regresi mencapai asumsi normalitas.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan tabel output analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS, bahwa  $H_a$  diterima atau ada konsekuensi Motivasi (X) pada Komitmen kerja karyawan (Y) pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Hasil penulisan skripsi ini didukung dengan materi dikemukakan sama (Munandar, 2010), Motivasi merupakan sesuatu proses dimana kebutuhan mendorong seorang guna mengerjakan tugas yang mengarah tergapainya target diinginkan, kalau sukses digapai, maka akan terasa puas pada karyawannya. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Spector, 2000), Secara general komitmen kerja mengikut sertakan keterikatan individual pada tugasnya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel menggambarkan derajat korelasi dianggap dimiliki pada individual dengan tugas tertentu didalam organisasional. Semakin baik motivasi kerja pegawai tentunya akan membentuk komitmen organisasi jadi membaik. Motivasi kerja merupakan aspek yang bisa mengakibatkan & membentuk komitmen organisasi. Semakin baik motivasi kerja dalam organisasi maka organisasi akan menjadi kuat. Dengan demikian diketahui bahwa motivasi kerja ialah *part* terpenting dimanajemen organisasi, serta melatkat didiri seseorang pegawai.

### 4. KESIMPULAN

Menurut output penulisan serta analisa data yang didapat terhadap “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda”, yaitu diperoleh adanya pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja pada Komitmen Kerja Karyawan.

### REFERENSI

- Ifani, Putri Fannidia. 2014. “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Karyawan Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Sosial” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2, No. 1, hlm 229
- Nurul Qomariah Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2, hlm 46
- Kususma, Wardani Winda., Drs. Susilo, Heru, MA., Iqbal, Mohammad, S.Sos, M.IB, DBA. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 1, hlm 9
- Yuniarifah, Usri Nani., Kustiani, Lilik. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang” *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang*, Vol. 8, No. 2, hlm 161-162
- Eka, Putri Nurdiana., Hakim, Abdul., Makmur, M. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tungadewi*, Vol. 4, No. 1, hlm 39-40