

Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di PT.Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda

Adi Jaya Riyanto^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak email : adijayar.aj@gmail.com

Diterima: 08/05/19

Revisi: 14/07/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan Studi: Tujuan penulisan ini adalah mengetahui adanya Pengaruh komitmen kerja karyawan terhadap motivasi kerja di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Metodologi: Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan PT.Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik non-probability sampling (teknik pengambilan sample tidak secara acak). Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuisioner.Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana uji asumsi klasik, dan uji T.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anatara Komitmen Kerja Karyawan (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y) pada PT.Harmoni Mitrs Utama Cabang Samarinda.

Manfaat: Manfaat Teoritis, Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang komitmen terhadap motivasi di Indonesia.Manfaat Praktis, Bagi Karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja dan skill karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan.Bagi Manajer, hasil penelitian diharapkan dapat mempengaruhi manajer untuk memberikan pelatihan dalam meningkatkan motivasi yang akan berimbas dari keberhasilan perusahaan tersebut.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this paper is to know the effect of employee work commitment on work motivation at PT. Harmony of Main Partners of Samarinda Branch.

Methodology:The population in this study were 52 employees of PT.Harmoni Mitra Utama Samarinda Branch. The sampling technique used is a non-probability sampling technique (not random sampling technique). The data collection technique used is a questionnaire. Data analysis techniques using simple linear regression analysis classic assumption test, and T test.

Results: The results showed that there was a significant influence between Employee Work Commitment (X) on Work Motivation (Y) at PT. Harmoni Mitrs Utama Samarinda Branch.

Applications: Theoretical Benefits, The results of this study will be the basis for the development of learning media or further application of learning media. Besides that, it is also a value added scientific repertoire in the field of commitment to motivation in Indonesia. 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. For Managers, the results of the study are expected to influence managers to provide training in increasing motivation that will impact the success of the company.

Kata Kunci : *Komitmen kerja, Motivasi kerja.*

1. PENDAHULUAN

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi/peperusahaan untuk mencapai tujuannya.Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam organisasi. Di dalam lingkungan organisasi sangat diperlukan motivasi kerja dan pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha/pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan. Maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

PT. Harmoni Mitra Utama yang menjadi objek penelitian adalah sebuah perusahaan yang tergabung diastral group, PT.Harmoni Mitra Utama merupakan unit bisnis dari PT.Serasi Auto Raya yang bergerak dibidang logistik. Beralamatka di JL.Cipto mangun kusumo no.78 sungai keledang samarinda seberang kota samarinda, Kalimantan Timur. PT. Harmoni Mitra Utama merupakan fendor kepercayaan PT. United Tractor memiliki karyawan sebanyak 52 orang yang terdiri dari 51 pria dan 2 wanita.Perusahaan ini melakukan handling warehouse dan pengiriman barang.

1.1 Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara suka rela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi (Permana, 2005).Jadi komitmen ini merupakan gambaran kesetiaan para anggota organisasi termasuk pimpinan organisasi terhadap organisasinya.(Ketchan dan Strawser, 2001) dikutip dari Nele Dan Hans (2011) komitmen adalah suatu konsep yang mencari sifat kecintaan (*attachement*) yang di bentuk oleh individu terhadap pekerjaan organisasi mereka.Maka berdasarkan pendapat tersebut, komitmen kerja juga menunjukkan seberapa jauh individu mengidentifikasi organisasi dan menjalankan tujuannya di dalam organisasi tersebut.Untuk itu komitmen kerja sangat penting dipahami dan diciptakan di dalam suatu organisasi.Terciptanya komitmen individu dalam suatu organisasi berkaitan dengan sikap kepindahan individu untuk menyatu dengan tujuan dan sasaran serta sesuai nilai organisasi yang bersangkutan.

1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Motivasi kerja karyawan adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya.Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang Anda jalankan.Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat Anda, karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.(Weiner, 1990) yang dikutip Elliot et al. (2000), motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.(Uno, 2007)

1.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi

Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka motivasi kerja pegawai semakin tinggi.Sebaliknya, jika tingkat komitmen yang dimiliki pegawai rendah maka motivasi kerja pegawai semakin lemah.Kesimpulan ini dengan demikian dapat mendukung sejumlah konsep teoritis dan empiris yang pernah dinyatakan sebelumnya bahwa komitmen yang tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja (Quest dalam Soekidjan 2009:89). Sesuai dengan hasil penelitian Probo et. al (2008) juga menegaskan bahwa Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Demikian pula menurut Lyons et al (1993) dalam Prihantoro (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Penelitian tersebut didukung oleh Burton et al (2004) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen yang diukur melalui tiga dimensi dari komitmen, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*.Jae (2004) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi).Dengan demikian maka implikasi yang bisa dilakukan oleh pimpinan agar komitmen organisasi bisa berjalan dengan baik yakni dengan menanamkan sifat positif dan kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi, menciptakan suasana nyaman dan aman dalam organisasi.

1.4 Penelitian Terdahulu

Siti Aiayah (2015) dengan judul “Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT.Jasa marga Cabang Belmera” Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dinyatakan tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi (X) dengan motivasi kerja (Y) karena nilai koefisien korelasinya sebesar 0,037 lebih kecil daripada tabel pada taraf signifikansi 0.05.Atas dasar analisis tersebut dapatdisimpulkan bahwa variabel bebas (komitmen organisasi) tidak mempunyai hubungan yang positif dan bermaknadengan variabel terikat (motivasi kerja).Hubungan komitmen organisasi (X)dengan motivasi kerja (Y) adalah lemah,karena nilai koefisien korelasinya sebesar0,119 yang terletak di bawah 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel laindi luar variabel bebas yang telah diajukan memiliki kemungkinan yang lebih besar mempengaruhi

motivasi kerja pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera. Variabel lain-lain ini bisa saja dimungkinkanseperti iklim organisasi, lingkungan kerja, lokasi tempat bekerja, maupun factor prestise dari pekerjaan, dan lain-lain.

Anidar Kh & Sri Indarti (2015) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Natuna” Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka motivasi pegawai juga rendah. Pada hasil penelitian tentang kemampuan kerjara-rata responden menjawab baik, hanya saja masih ada yang menjawab kurang baik yang berarti masih adanya kemampuan pegawai yang belum optimal diantaranya, belum sesuainya kemampuan akademik dan pendidikan dengan bidang pekerjaan, penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu, belum mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka motivasi pegawai juga rendah.

Frans Nelly.T & Drs. Henry Eryanto, MM (2013) dengan judul “Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kadin Dki Jakarta” Adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja serta motivasi terhadap kinerja, yang artinya jika komitmen beserta motivasi mengalami peningkatan maka kinerja beserta motivasi juga akan mengalami peningkatan pula. Md. Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan dan Juliana Johari (2003) dengan judul “Pengaruh Budaya Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya perusahaan dan komitmen organisasi. Temuan ini memiliki implikasi penting untuk pengembangan manajemen, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia dan motivasi bagi karyawan. Untuk beberapa tipe budaya perusahaan, tipe tertentu dari model komitmen organisasi sesuai dalam pengaturan organisasi daripada yang lain. Dengan kata lain, ada kecocokan atau kompatibilitas antara jenis budaya organisasi dan jenis komitmen organisasi yang diperlukan untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi. Jadi, untuk memotivasi karyawan, mungkin perlu menentukan jenis budaya terlebih dahulu, dan kemudian menentukan jenis komitmen yang sesuai untuk ditekankan dalam suatu organisasi. Misalnya, dalam budaya konsensual, manajer puncak perlu menekankan komitmen afektif dalam mengembangkan personel utama mereka sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dalam pekerjaan manajerial atau pengaturan kerja organisasi. Itu juga telah disarankan

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih dengan alasan informasi yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka, berupa data-data, melalui angket, documenter juga interview. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan penalaran deduktif-verifikatif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolak dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling (teknik pengambilan sampel tidak secara acak). Sampling Non probability adalah Teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Kami memilih untuk memakai Teknik Saturation Sample (Teknik Sampel Jenuh) yaitu Teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini syaratnya populasi tidak banyak, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Kelebihannya yaitu Memerlukan waktu untuk pengumpulan data sampel. Sedangkan Kelemahannya yaitu Tidak cocok untuk populasi dengan anggotanya yang besar. PT. Harmony Mitra Utama memiliki 52 orang pegawai, yang terdiri dari 51 pria dan 1 wanita. Data pegawai objek hanya memiliki populasi dibawah 100 orang maka pemakaian teknik ini dikatakan sesuai dan cukup tepat. Karena diharapkan data akurat dalam perusahaan tersebut.

2.3 Definisi Operasional

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen kerja (Y), yaitu Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Variabel Independen (X) dalam penelitian ini adalah Motivasi.

2.4 Teknik Analisa Data

Berdasarkan variabel yang dipakai pada penelitian, maka teknik analisa data yang digunakan adalah model regresi linier sederhana. Digunakan untuk memperkirakan angka dari variabel dependen jika angka variabel independen menghadapi penambahan / pengurangan untuk melihat kaitan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif.

Pengujian Hipotesis dengan menggunakan :

1. Uji T
2. Uji asumsi klasik (Uji Multikolinieritas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas)

3. HASIL DAN DISKUSI

Di tempat (PT Harmoni Mitra Utama) yang menjadi object penelitian adalah sebuah perusahaan logistik berbasis di Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta, adalah anak perusahaan dari PT Astra International Tbk. Perusahaan logistik yang memberikan solusi logistik terintegrasi yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan dipimpin oleh tim manajemen profesional dengan pengalaman bertahun-tahun dalam bidang logistik dan manajemen rantai pasokan, yang terletak di enam hub utama di Indonesia (Jakarta, Balikpapan, Banjarmasin, Samarinda, Pekanbaru, dan Surabaya). Memiliki komitmen untuk memberikan kegiatan sehari-hari yang mewakili nilai untuk kualitas, lead time, harga dan inovasi yang secara mulus menggabungkan keahlian dan pengalamannya dalam pergudangan dan transportasi multi mode (pengangkutan darat, angkutan laut, dan angkutan udara) ke pelanggan. Di Samarinda, PT Harmoni Mitra Utama memiliki karyawan sebanyak 52 orang, terletak di Jl. Cipto Mangun Kusumo No.78, Sungai Keledang, Samarinda Seberang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur menjadi satu lokasi dengan PT TRAC Astra Rent A Car, PT Harmoni Mitra Utama memiliki visi “Untuk menjadi mitra pilihan dalam Solusi Logistik Terpadu”, sedangkan misi mereka adalah “Untuk memenuhi Ekspektasi Pelanggan dalam Permintaan Logistik”. PT Harmoni Mitra Utama merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai : (1). KOMITMEN : Harmoni Logistics berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan; (2). PENINGKATAN CONTINUE : Harmoni Logistics memahami perlunya perbaikan berkelanjutan untuk layanan terbaik kepada pelanggan; (3). TEAMWORK : Harmoni Logistics percaya pada Kerja Tim; (4). INTEGRITAS : Harmoni Logistics selalu tampil dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan Spirit mereka yakni care and can do.

PT Harmoni Mitra Utama membrikan pelayanan jasa berupa : (1). Manajemen rantai persediaan: Evaluasi kebutuhan setiap kebutuhan bisnis unik untuk mengembangkan model rantai pasok yang sesuai. Dengan dukungan jaringannya yang luas dan kuat, mereka menyediakan pengiriman tepat waktu, kualitas yang sangat baik, dan efisiensi biaya, sebagai nilai tambah bagi pelanggannya ; (2). Pergudangan dan Distribusi : Mengembangkan gudang khusus yang memenuhi setiap kebutuhan pelanggan, didukung oleh sistem WMS (Warehouse Management Sistem) yang sangat baik yang membantu pelanggan meningkatkan manajemen persediaan, mengurangi biaya operasi dan memastikan kargo dalam kualitas yang baik dan menangani distribusi komoditas apa pun ke rute mana pun ; (3). Manajemen Halaman (Yard) : Mereka menawarkan halaman yang aman dan terkelola dengan baik 5,8 H di lokasi strategis, 3,5 km dari Pelabuhan Tanjung Priok, Jakarta. Mudah diakses dan didukung oleh infrastruktur yang andal. Sangat cocok untuk semua varian unit, termasuk unit kecil, unit menengah, dan unit berat ; (4). Manajemen Pengangkutan Global : Menyediakan transportasi multi moda untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dengan berbagai macam mode, termasuk sisi darat, angkutan laut, dan udara. Tujuannya adalah untuk mengirimkan barang-barang dari asalnya ke tujuan akhir oleh layanan door-to-door, port-to-port, dan kombinasi dari itu. Mereka mencakup berbagai komoditas dengan keahlian. Para karyawannya berpengalaman dalam menangani produk yang rentan, produk cair, alat berat, suku cadang, barang yang mudah rusak, dan perangkat elektronik dengan perawatan khusus; (5). Implementasi Solusi Global : Mereka memastikan layanan fleksibel yang memungkinkan pelanggan untuk meminta layanan berdasarkan kebutuhan pelanggan. Mereka di sini untuk memberikan solusi logistik total kepada pelanggan dengan cara yang disesuaikan. Ruang lingkup bisnis mereka selalu dikembangkan, dan mereka terbuka untuk peluang kemitraan.

Nilai yang ditawarkan pada PT Harmoni Mitra Utama untuk kesemua pelanggannya adalah Sistem yang terintegrasi dan canggih berupa : (1). Sistem Manajemen Gudang (WMS) ; (2). Global Positioning System (GPS) ; (3). Identifikasi frekuensi radio (RFID) ; (4). Sistem pelacakan kargo (laporan stok, pergerakan pengiriman, laporan pengiriman)

Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan : (1). Keselamatan dan kesehatan sebelum dimulainya, selama proses dan setelah selesainya pekerjaan ; (2). Memastikan karyawan menerima pelatihan keselamatan yang memadai ; (3). Pastikan kesadaran keselamatan di antara karyawan ; (4). Memastikan peralatan dan fasilitas dirawat dengan baik dan aman digunakan.

Penelitian dilakukan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 52 karyawan yang ada di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda. Dari 52 kuesioner yang di bagikan terdiri dari berbagai unit kerja yaitu : a). Officer/Leader; b).

Staff/Admin; c). Crew Warehouse/Office Boy/Security. masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan ada 5 pilihan yaitu “Sangat Setuju” (SS) “Sangat Tidak Setuju” (STS), “Tidak Setuju” (TS), “Netral” (N), “Setuju” (S), dengan demikian responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan dari 5 pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan. Peneliti memberikan kuesioner kepada 52 karyawan di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda, isi kuesioner yang disebar pada karyawan yaitu tanggapan mengenai, “Motivasi Kerja”, “Komitmen Kerja”, “Pelatihan Kerja”, dan “Pengembangan Pendidikan” di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda.

3.1 Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengoreksi dan mengetahui apakah dari masing-masing pernyataan yang ada pada kuesioner dengan jumlah dari setiap variabel dapat layak digunakan untuk dijadikan pengambilan data. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 52 orang maka dapat diketahui nilai tabel sebesar 0,27. Dari nilai R_{tabel} yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item dinyatakan valid jika koefisien validitas lebih besar dari R_{tabel} yaitu 0,27.

Berdasarkan tabel dibawah ini dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa ada item dari pernyataan pada kuesioner dinyatakan validitas dan tidak validitas, karena ada item $R_{hitung} > 0,27$ dan $< 0,27$ maka ada pernyataan yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan ada pula pernyataan yang tidak dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel :

Tabel 1:Uji ValiditasVariabel Komitmen

| No Item | Korelasi (R_{hitung}) | R_{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------------|-------------|------------|
| Item 1 | 0.734 | 0.27 | Valid |
| Item 2 | 0.717 | 0.27 | Valid |
| Item 3 | 0.751 | 0.27 | Valid |
| Item 4 | 0.746 | 0.27 | Valid |
| Item 5 | 0.51 | 0.27 | Valid |
| Item 6 | 0.547 | 0.27 | Valid |
| Item 7 | 0.75 | 0.27 | Valid |
| Item 8 | 0.866 | 0.27 | Valid |
| Item 9 | 0.793 | 0.27 | Valid |

Sumber : Data Premier yang diolah.

Tabel 2:Uji Validitas Variabel Motivasi

| No Item | Korelasi (R_{hitung}) | R_{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------------|-------------|------------|
| Item 1 | 0.610 | 0.27 | Valid |
| Item 2 | 0.559 | 0.27 | Valid |
| Item 3 | 0.416 | 0.27 | Valid |
| Item 4 | 0.674 | 0.27 | Valid |
| Item 5 | 0.530 | 0.27 | Valid |
| Item 6 | 0.678 | 0.27 | Valid |
| Item 7 | 0.730 | 0.27 | Valid |
| Item 8 | 0.784 | 0.27 | Valid |
| Item 9 | 0.784 | 0.27 | Valid |
| Item 10 | 0.701 | 0.27 | Valid |
| Item 11 | 0.730 | 0.27 | Valid |
| Item 12 | 0.588 | 0.27 | Valid |

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2019)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > R_{tabel} , yang mana R_{tabel} yaitu 0,6. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3: Uji Reliabilitas Variabel Komitmen

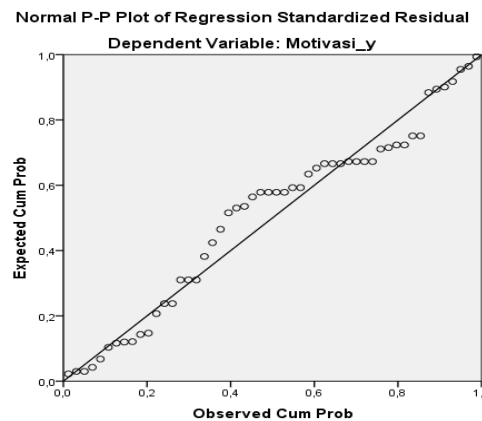
| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|----------|-------------------------|------------|
| Komitmen | 0,828 | Reliabel |
| Motivasi | 0,866 | Reliabel |

Sumber Data : Data Primer yang di olah (2019)

Berdasarkan **Tabel 3** dari uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 untuk semua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang ada yaitu Komitmem dan Motivasi dinyatakan reliabel.

3.2 Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas

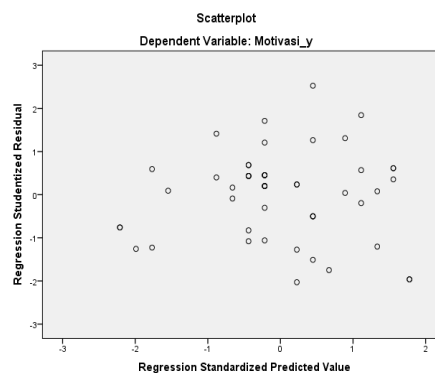
Model analisis yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal, untuk mengetahuinya dapat dilihat gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 tampilan gambar normal *P Plot of Regression Statistic* dapat terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal grafik menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Dibuktikan dengan data atau titik – titik tidak memencar jauh dari arah garis atau menuruti arah garis diagonal. Uji autokorelasidilakukan dengan uji *Durbin Watson* dengan membandingkan nilai *Durbin Watson* hitung (d) dengan nilai *Durbin Watson* tabel. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variable dependen dengan residualnya. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 bahwa titik - titik menyebar secara acak. Bahwasannya model regresi penelitian heteroskedastisitas yang terbebas dari masalah adalah dengan titik – titik yang menyebar dengan pola tidak beraturan didalamnya. Yaitu pola yang berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat di simpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

3.3 Uji Regresi Linier, Koefisien Determinasi, Uji T

Analisis regresi tersebut menghasilkan koefisien – koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4 Regresi Linier

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | |
|-------|----------------|------------|--------------|------|-------|------|
| | Coefficients | | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 13,835 | 4,636 | | 2,985 | ,004 |
| | Komitmen | ,927 | ,124 | ,725 | 7,449 | ,000 |

Sumber : Data Output Spss 21 (Tahun 2019)

Berdasarkan hasil Analisa Regresi Sederhana dengan menggunakan SPSS dan berdasarkan penilaian dengan melihat Signifikan Terlihat nilai Signifikan adalah $0,00 < 0,05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa H_0 terdukung atau ada pengaruh Komitmen kerja (X) terhadap (Y) di PT. Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda.

Koefisien Determinasi dipakai agar membuktikan sampai mana keutuhan variabel independen bisa mendeskripsikan variabel dependen. Bisa di lihat di tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1 | ,725 ^a | ,526 | ,517 | 4,01128 |

Sumber : Data Output Spss 21 (Tahun 2019)

Pada tabel 5 menunjukkan hubungan atau korelasi, Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013). Berdasarkan tabel 4.31 pengaruh variabel Komitmen Kinerja Karyawan terhadap Motivasi digunakan angka R^2 adalah sebesar 0,517 hal ini menggambarkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Kinerja Karyawan terhadap Motivasi sebesar 51,7% dan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji T Pengujian hipotesis secara parsial ini digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel *Cash Ratio* terhadap harga saham perusahaan *consumer goods*. Jika nilai signifikansi $t >$ dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel tersebut secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan dan tidak terdukung terhadap harga saham. Sebaliknya jika nilai signifikansi $t <$ dari 0,05 dan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka variabel *Cash Ratio* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan terdukung terhadap harga saham.

Tabel 6 Hasil Uji T

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | |
|-------|----------------|------------|--------------|------|-------|------|
| | Coefficients | | | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 13,835 | 4,636 | | 2,985 | ,004 |
| | Komitmen | ,927 | ,124 | ,725 | 7,449 | ,000 |

Sumber : Data Output Spss 21 (Tahun 2019)

Pada tabel 6 diperoleh angka T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha=0,05$) angka $T_{tabel} (n - k)$ dan total $n = 52$ dan $k = 2$ terdapat angka $T_{tabel} = 1,676$. Maka variabel Komitmen diatas sebesar $7,449 > 1,676$ dengan probabilitas signifikansi sebesar

0,000 dan nilai beta yang dihasilkan positif 0,927 dapat disimpulkan H_a terdukung, atau ada pengaruh Komitmen kerja karyawan (X) terhadap Motivasi (Y).

3.4 Pembahasan

hasil analisa regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS, terlihat nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Haterdukung atau ada pengaruh Komitmen kerja karyawan (X) terhadap Motivasi (Y) di PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Permana (2005). Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat dari para anggota organisasi untuk mengikatkan diri dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Jadi komitmen ini merupakan gambaran kesetiaan para anggota organisasi termasuk pimpinan organisasi terhadap organisasinya. Sedangkan menurut teori yang dikemukakan Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh pegawai maka motivasi kerja pegawai semakin tinggi. Sebaliknya, jika tingkat komitmen yang dimiliki pegawai rendah maka motivasi kerja pegawai semakin lemah.

Berdasarkan keterangan di atas sejumlah konsep teoritis dan empiris yang pernah dinyatakan sebelumnya bahwa komitmen yang tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja (Quest dalam Soekidjan 2009:89). Sesuai dengan hasil penelitian Probo *et.al* (2008) juga menegaskan bahwa. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Demikian pula menurut Lyons *et al* (1993) dalam Prihantoro (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkat apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dari karyawan yang terkait dengan pekerjaannya. Tingkat komitmen kerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama cabang Samarinda berada pada kategori Cukup berdasarkan hasil jumlah rata-rata skor pada 9 pernyataan kuesioner yang kami sebar yaitu sebesar 3,08 yang berada pada kelas interval 2,60 – 3,39 atau dalam kategori cukup. Namun dalam 9 pernyataan tersebut terdapat satu tanggapan yang harus terus dipertahankan, yaitu tanggapan responden tentang "Anda memiliki semangat dan hasrat yang kuat dalam bekerja" yang mencapai jumlah skor rata-rata tertinggi sebesar 4,33 yang termasuk pada interval 4,20-5,00 yaitu termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Tingkat Motivasi kerja karyawan pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda juga dapat dikatakan Tinggi, dapat diketahui tanggapan responden mengenai "Motivasi Kerja pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda" dikatakan Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel di atas yaitu 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19. Motivasi yang tinggi juga dapat dilihat pada tingkat kehadiran kerja para karyawannya sangat rajin dan selalu *on time*, tidak hanya itu, para karyawan selalu bahu membahu dan saling membantu dalam setiap proses kerjanya demi mencapai target yang sudah ditetapkan oleh atasan, dan selalu memecahkan masalah secara bersama-sama dan memastikan masalah tersebut tidak terulang kembali dengan melakukan *review* persetiap hari melalui *reporting* kinerja yang di kirimkan kepada atasan sertiap hari. Dengan adanya penelitian mengenai komitmen kerja karyawan dan motivasi di harapkan karyawan dapat memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu berupa loyalitas dan juga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing sesuai dengan *job desc* nya. Dan juga dapat memotivasi karyawannya agar bekerja dengan maksimal, konsisten sehingga mendapatkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda dapat dikatakan sangat kondusif dan nyaman bagi karyawan, budaya *Safety First* tidak hanya di tanamkan pada setiap diri para karyawannya tetapi juga pada lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dengan adanya lokasi *Smoking Area* yang terpisah dari area kerja, *Area Assembly Point* untuk tempat berkumpul evakuasi jika terjadi bencana alam, dan lokasi hijau sebagai tempat istirahatnya para karyawan jika sedang jenuh bekerja, serta ruang *pantry* yang bersih dan rapih agar para karyawan dapat dengan nyaman dalam menyantap makanan dan minumannya, serta tersedianya APAR pada setiap sudut lingkungan perusahaan. Setiap karyawan wajib melakukan 5S pada setiap aktivitasnya di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda, 5S tersebut ialah Senyum, Salam, Sapa, Sopan dan Santun. Senyuman menambah manisnya wajah, ketika kata-kata yang di sampaikan dengan senyuman yang tulus, maka akan menimbulkan situasi percakapan yang positif. Ucapan Salam dapat mencairkan suasana dan menimbulkan rasa kekeluargaan. Sapa akan menimbulkan rasa keakraban dan kehangatan antar karyawan, tentu saja dengan kalimat sapa yang baik. Bertingkah laku Sopan dan Santun dalam lingkungan kerja akan menimbulkan rasa saling menghormati satu sama lainnya, rasa saling peduli dan tenggang rasa, dan sikap saling menjaga antar para karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada "Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda", yaitu terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).

REFERENSI

- Aisyah, S. 2015. "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera". Jurnal Diversita, Universitas Medan Area.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. Journal of Occupational Psychology.*
- Anidar, KH dan Sri Indarti. 2015. "Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna". Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Universitas Riau.
- Frans Nelly T dan Drs. Henry Eryanto, MM. 2013. "Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kadin DKI Jakarta". Jurnal Econo Sains, Universitas Negeri Jakarta.
- George, R Terry. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan.* Jakarta : Salemba Empat.
- Indriantoro dan Supomo. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Md. Zabid Abdul Rashid Murali Sambasivan dan Juliana Johari. 2003. "Pengaruh Budaya Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja." Jurnal Pengembangan Manajemen, Universitas Putra Malaysia, Serdang, Selangor, Malaysia.
- Mulyaningsih. 2016. "Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Batik Brotoseno Sragen)". Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Steers, R.M. 1985. *Introduction to organizational behavior.* New York : McGraw Hill.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penilaian.* Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Belajar Analisis Data Sampel.* Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung : Alfabeta.
- Sulistyo, B. 2006. *Metode Penelitian.* Jakarta : Wedatama Widya Sastra.
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Surakarta: UNS.
- Ulber, S. 2009. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Weiner. 1990. *History Of Motivational Research In Education. Journal Of Educational Psychology.*