

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG NGANJUK

Aprilia Dian Evasari, Budi Prasetyo

[priliaeva06@gmail.com](mailto:priliaeva06@gmail.com)

Universitas Islam Kadiri, Universitas Tulungagung

## **Abstract**

*This study discusses the effect of work motivation (X1) and organizational commitment (X2) on employee performance (Y) at PT. Pos Indonesia (Persero), Nganjuk Branch. The sampling technique in the study used non probability sampling techniques or saturated samples. So the number of samples used in this study are all employees at PT. Pos Indonesia (Persero), Nganjuk Branch as many as 43 people. The independent variables of this research are work motivation and organizational commitment to employee performance as the dependent variable. Based on what has been done, it shows that the Work Motivation variable has a significant effect on employee performance partially with a sig.  $t$   $0,004 < 0,05$  and the organizational commitment variable has a significant effect on employee performance partially with a sig.  $t$   $0,046 < 0,05$ . For the  $F$  test, work motivation and organizational commitment variables have a significant effect on employee performance simultaneously with a significance value  $0.000 < 0,05$ .*

**Key words:** *work motivation, organizational commitment, employee performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling atau sampel jenuh. Jadi Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk sebanyak 43 orang. Adapun variabel bebas dalam peneliti ini adalah motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai sig.  $t$   $0,004 < 0,05$  dan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai sig.  $t$  sebesar  $0,046 < 0,05$ . Untuk uji  $F$  variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci :** *motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan*

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk terus mengembangkan kinerja karyawan agar mampu bekerja lebih baik, kompeten dan maksimal. Semakin berkembangnya zaman, persaingan antar perusahaan semakin ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya terutama di bagian sumber daya manusia. Pada saat ini persaingan antar perusahaan sangatlah kompetitif. Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan kompetitornya. Dalam hal ini perusahaan perlu mendorong dan mengembangkan kemampuan karyawan terutama dalam hal kinerja, agar tujuan dalam perusahaan tersebut dapat tercapai secara optimal, salah satunya melalui sebuah dukungan motivasi. Menurut Winardi (2016:6), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.” Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi dengan indikator gaji, upah dan bonus. Selain motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Pentingnya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan juga bagi perusahaan. Dari segi karyawan, komitmen organisasi dapat menjadikan individu mengutamakan tujuan organisasi atau daripada mengutamakan kepentingan pribadinya. Menurut Robbin dan Judge (2008:100 - 101) mengemukakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.” Kinerja karyawan perlu adanya sebuah penilaian, hal ini dimaksudkan agar suatu target kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tidak melampaui batas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang positif.

Menurut Sardiman (2007:85) menjelaskan bahwa fungsi motivasi ada tiga yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

Menurut Zameer, dkk (2014:297), indikator motivasi kerja terbagi menjadi 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

### 1. *Monetary motivational*

#### a. Gaji

Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.

b. Bonus

Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Non - monetary motivational*

a. Jaminan kesejahteraan karyawan.

Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

b. Perasaan aman memiliki pekerjaan

Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

c. Promosi

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

## 2. Metode

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk, keseluruhan populasi berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuisisioner, studi pustaka didapatkan dari data perusahaan yaitu, struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi  $R^2$ .

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial diperoleh nilai thitung sebesar 3,039 dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja berdasarkan penelitian tingkat rata – rata lama bekerja haruslah berbeda, karena mereka yang bekerja diatas 3 tahun akan lebih semangat bekerja apabila perusahaan tidak hanya memberikan bonus tetapi juga promosi jabatan. Motivasi sendiri merupakan pendorong bagi seorang karyawan agar semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,063 dengan nilai signifikan  $0,046 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat lama bekerja diatas 3 tahun akan lebih mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, adanya faktor kenyamanan dengan anggota dalam organisasi, nyaman dengan pekerjaan membuat karyawan tersebut setia dan bertahan didalam organisasi. Untuk itu dengan adanya komitmen organisasi perusahaan dapat mengetahui karyawan yang memihak dan setuju dengan visi dan misi perusahaan.

### 3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 90,154 sedangkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dan komitmen organisasi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena apabila karyawan setuju dengan visi dan misi perusahaan maka secara otomatis karyawan tersebut siap untuk membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

1. Berdasarkan analisis data secara parsial diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,039 dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ .
2. Berdasarkan analisis data secara parsial diperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,036 dengan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$
3. Berdasarkan analisis data secara simultan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk. Hal ini ditunjukkan dari hasil  $F_{hitung}$  sebesar 90,154 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh penulis maka, saran yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganjuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya seperti memberikan motivasi kerja agar semangat untuk bekerja.
  - b. Organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya melalui pendekatan individu dan komunikasi sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan, dengan begitu karyawan akan merasa nyaman didalam organisasi tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan mau melakukan penelitian lebih lanjut dan mengkaji lebih dalam lagi terkait apa yang sudah disajikan oleh peneliti sebelumnya.

## 5. Referensi

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.

Aksara, B., Asia, B. D. E., & dan Praktik, S. D. M. T. Abdillah, AC, & Wajdi, F.(2011). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12 (1), 1–11. Anwar Prabu Mangkunegara.(2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. In Refika Aditama. Bandung: Refika Aditama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21-31.

A.M, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Darmawan, D. (2013). *Prinsip –Prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Organisasi dan Motivasi – Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.

Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Luthans Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung: RajaGrafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. (Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan), Jakarta: Erlangga

Robbins, S.P. dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.