



# JURNAL SISTEM INFORMASI DAN TEKNOLOGI ( S I N T E K )

Situs Jurnal

<https://sintek.stmikku.ac.id/index.php/home>



## SISTEM MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN REGRESI LINIER BERGANDA

Peter Rajagukguk<sup>1</sup>, Martinus Wahyu Purnomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi, Akuntansi, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat

Email: <sup>1</sup>peter.ptr@bsi.ac.id, <sup>2</sup>martinus.myo@bsi.ac.id

### ABSTRAK

Sistem Motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seorang karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif statistik dan data yang digunakan yaitu data primer. Pengumpulan data dengan kuesioner, jumlah responden 85 orang dengan random sampling. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi  $Y = 22,047 + 0,135X_1 + 0,335X_2$  Hasil ini menunjukkan Kinerja karyawan bernilai 22.047 pada saat motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan, kinerja meningkat 0,135 ketika motivasi meningkat satu satuan, dan kinerja karyawan meningkat 0,335 jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu persen. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Motivasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R square pada uji determinasi sebesar 0,75.5 dengan demikian Sistem Motivasi dan Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai 75,5%, termasuk kategori kuat

**Kata Kunci:** Sistem, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka berperan aktif dalam kelancaran operasional organisasi dan proses pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Keterampilan, kualitas, dan manajemen sumber daya manusia yang baik akan menjadi pendorong utama kesuksesan perusahaan. Kesuksesan perusahaan juga tidak terlepas dari motivasi dan komitmen pegawai dalam kegiatan kerja, prosedur aktifitas sehari-hari menunjukkan kontribusi pada perusahaan.

Sistem merupakan suatu jaringan kerja yang saling berhubungan atau elemen-elemen yang saling berinteraksi atau kerjasama untuk mencapai satu tujuan. Dan menurut Sutabri (2003:3) dapat

diartikan sebagai suatu kumpulan atau himpunan dari unsur, komponen atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung satu sama lain dan terpadu[1]

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja karyawan dapat berasal dari kebutuhan pribadi, dorongan untuk mencapai prestasi, atau harapan dari diri sendiri maupun orang lain. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, ketekunan, dan kreativitas karyawan. Menurut Makmur dalam [2], motivasi kerja adalah proses yang mengatur intensitas, arah, dan upaya yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan kerja mereka. Motivasi kerja adalah proses yang menggambarkan tingkat keinginan, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan dengan upaya maksimal demi kepentingan organisasi.

Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaan mereka. [3]

Menurut Robbins dalam [4] Komitmen organisasi merupakan sikap pola perilaku karyawan untuk selalu berada pada organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi merujuk pada tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup kesetiaan terhadap perusahaan, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, dan niat untuk berkontribusi secara positif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih loyal, bertahan lebih lama, dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari usaha dan kontribusi yang diberikan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target, produktivitas, kualitas kerja, inovasi, dan kontribusi positif lainnya sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan oleh karena itu, untuk mempunyai kinerja yang baik seorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengetahui lebih jauh tentang pekerjaannya tidak hanya itu banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya seperti, motivasi dan kepuasan kerja. (Rajagukguk, 2024) Dengan demikian, Motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dari sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya membawa keberhasilan bagi perusahaan serta kesejahteraan bagi berbagai pihak terkait, termasuk pengelola, pemerintah, masyarakat sekitar, dan masyarakat umum.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang karena perusahaan ini merupakan salah satu produsen sepatu olahraga terbesar di dunia, dengan basis produksi di beberapa negara termasuk

Indonesia. memproduksi sepatu dengan brand ternama seperti nike, adidas, Reebok.

Mempekerjakan ribuan karyawan dengan prosedur kerja yang ketat, Untuk itu karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada seluruh pelanggannya dengan produk berkualitas. Namun pada kenyataannya, peneliti menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang ditandai dengan volume produksi fluktuatif penerapan sistem kerja kontrak, masa kerja karyawan tidak lama, proses rekrutmen dilakukan tidak transparan. Kinerja diukur berdasarkan Key Performance Indicators (KPI) yang relevan dengan posisi dan tanggung jawab masing-masing karyawan, memberikan acuan yang jelas bagi pencapaian mereka. Rendahnya kinerja karyawan ini disebabkan oleh rendahnya nilai di beberapa aspek penilaian. Kinerja karyawan PT Chingluh Divisi Quality dianggap belum maksimal sehingga perlu pembenahan dengan melihat variabel motivasi dan komitmen organisasi agar para karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Beberapa peneliti terdahulu tentang motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tenri Engka (2021) membuktikan Motivasi dan komitmen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Bone Lebih lanjut hasil penelitian Evasari dan Prasetyo (2023) membuktikan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Nganju. motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan istimewa terhadap kinerja pegawai. artinya bahwa motivasi dan komitmen sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ada pada Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan masalah terkait kinerja karyawan tersebut di atas, dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh dari sistem motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja PT Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang

## 2. LANDASAN TEORI Sistem

Sistem adalah urutan prosedur dari suatu kegiatan. Sistem dimulai dari input, proses dan output. Informasi adalah segala sesuatu yang bermanfaat untuk pengambilan keputusan. Sistem sekelompok elemen elemen yang terintegrasi dengan tujuan yang

sama untuk mencapai tujuan (Mc Leod,1994), sistem sebagai kumpulan/grup dari bagian/komponen apapun baik fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan[6]

### **Motivasi**

Menurut Siswanto (2005) dalam [7] motivasi adalah setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat memengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan mendorong perilaku manusia, motivasi kerja dapat dilihat dari keinginan seseorang dalam memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipenuhi.

Menurut Qomariah (2020:92) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan atau pegawai.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat indikator motivasi kerja, antara lain: 1) Kebutuhan akan prestasi 2) Pengakuan mendapatkan apresiasi dari pihak perusahaan 3) Pekerjaan Itu Sendiri berdasarkan kompetensi, 4) Tanggung Jawab, dalam menyelesaikan tugas dengan baik. 5) Kemajuan karyawan terus berinovasi dalam pekerjaan 6) Pengembangan Potensi, meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi, menurut Wibowo (2019), mengandaikan suatu hubungan yang proaktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga individu bersedia memberikan kontribusi yang signifikan untuk kesuksesan organisasi. Konsep ini berbeda dengan loyalitas pasif terhadap organisasi. Keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekankan melalui komitmen. Menurut Wibawa dan rekan-rekan (2019), komitmen organisasional dianggap sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang mencerminkan sikap individu yang menghargai pekerjaan dan organisasinya. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, dikemukakan Robbins dalam

[2] dapat dilihat melalui: Kemauan individu, di mana karyawan memiliki dorongan untuk berupaya mencapai kepentingan organisasi; Kesetiaan karyawan, yang menunjukkan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dan tetap menjadi bagian dari organisasi.; Kebanggaan karyawan, yang tercermin dari rasa bangga karyawan menjadi bagian dari organisasi yang mereka ikuti dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Wibawa (2019), dalam [4] indikator komitmen organisasional:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): terkait dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): melibatkan kesadaran karyawan terhadap kerugian yang mungkin timbul jika mereka meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*): mencerminkan perasaan keterikatan untuk tetap berada dalam organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Bernadin & Russel [8], kinerja mencatat hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama.[9]

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir dalam [10] terdapat beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

Mutu Kerja (Kualitas Kerja)

Indikator ini memperhitungkan sejauh mana hasil kerja individu atau tim memenuhi standar atau harapan yang telah ditetapkan. Mutu kerja mencakup tingkat akurasi,

ketepatan, keandalan, dan kepuasan pelanggan. Penilaian mutu kerja dapat dilakukan melalui metrik seperti tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan, dan tingkat kepatuhan terhadap standar kualitas.

**Jumlah Kerja (Kuantitas Kerja)**

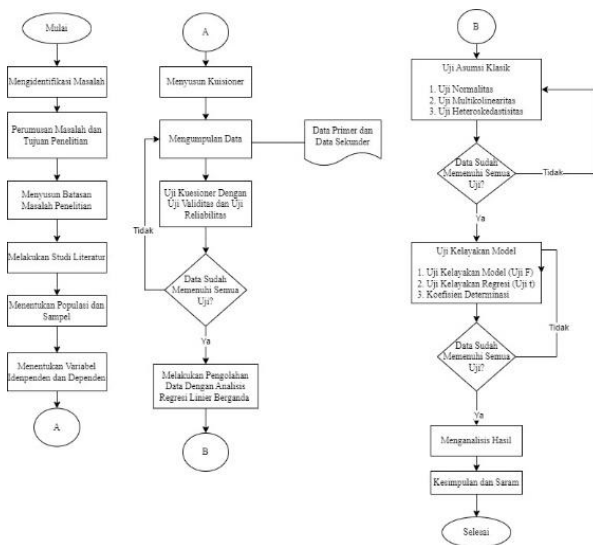
Indikator ini mengukur jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam periode waktu tertentu. Jumlah kerja dapat diukur dalam bentuk produk yang diproduksi, tugas yang diselesaikan, atau layanan yang diberikan. Produktivitas dan efisiensi menjadi faktor penentu dalam mengevaluasi kuantitas kerja.

**Pengelolaan Waktu**

Indikator waktu merujuk pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek. Hal ini mencakup estimasi waktu, waktu sebenarnya yang diperlukan, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

**Kemampuan**

Berikut ini diagram penelitian [11]



Gambar 1. Diagram Penelitian

**3. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research, untuk “menguji hipotesis antar variabel penelitian dan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti”, khususnya antara variabel independen dan variabel terkaitnya [12] Penelitian dilakukan di PT Paragon Technology And Innovation Jatake 1. Jl. Raya Industri IV Blok AG No.8, Kota Tangerang, Banten 15135. Dalam penelitian ini, digunakan metode statistik kuantitatif dengan uji asumsi klasik,

analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi parsial dan simultan. Data diolah menggunakan spss versi 26. Jumlah populasi 556 orang dengan metode probability sampling menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90%, error 10%.

Diketahui :

N : 556 Orang (Jumlah populasi)

e<sup>2</sup> : 10% = 0,1

$$n = \frac{556}{1 + 556 \times 0,01}$$

$$n = \frac{556}{1 + 5,56}$$

N = 84,75

dibulatkan menjadi 85, maka sampel pada penelitian ini 85 Orang responden

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Menurut Sukmawati dan Putra dalam jurnal (Amalia et al., 2022) validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian. Sejalan dengan (Rosita et al., 2021)

Jika hasil validasi dari setiap respon yang diterima setelah mendistribusikan daftar pernyataan menunjukkan nilai 0,3 maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,464	0,213
	X1.2	0,278	0,213
	X1.3	0,464	0,213
	X1.4	0,637	0,213
	X1.5	0,299	0,213
	X1.6	0,740	0,213
	X1.7	0,637	0,213
	X1.8	0,740	0,213
	X1.9	0,637	0,213
Perilaku Organisasi (X2)	X2.1	0,694	0,213
	X2.2	0,613	0,213
	X2.3	0,425	0,213
	X2.4	0,502	0,213
	X2.5	0,303	0,213
	X2.6	0,582	0,213
	X2.7	0,694	0,213
	X2.8	0,502	0,213
	X2.9	0,613	0,213
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,769	0,213
	Y.2	0,621	0,213
	Y.3	0,328	0,213
	Y.4	0,361	0,213
	Y.5	0,621	0,213
	Y.6	0,769	0,213
	Y.7	0,328	0,213
	Y.8	0,769	0,213
	Y.9	0,621	0,213

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, untuk variabel pelatihan kerja (X1), Perilaku Organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y) diketahui

bahwa semua nilai r hitung dari 9 indikator variabel

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11680288
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.065
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Motivasi kerja lebih besar dari r tabel untuk rumus :  $df = n - 2$ . Maka perhitungannya  $df = 85 - 2 = 83$ , yaitu 0,213. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1, X2 dan Y adalah valid.

### 3.2.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2021.:61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Uji
Motivasi Kerja (X1)	0,705	0,60
Komitmen Organisasi (X2)	0,719	0,60
Kinerja Pegawai (Y)	0,780	0,60

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui nilai Cronbach Alpha pada Variabel Motivasi Kerja (X1) adalah sebesar 0,705. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk Variabel Motivasi kerja lebih besar dari 0,600 atau  $0,705 > 0,600$ . Nilai Cronbach Alpha untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Komitmen organisasi lebih besar dari 0,60 atau  $0,719 > 0,600$ . Nilai Cronbach Alpha untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,780. Hal ini

menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan lebih besar dari 0,600 atau  $0,780 > 0,600$ . Dengan demikian hasil dari uji Reliabel ketiga Variabel yang sudah di uji dapat dinyatakan Reliabel.

### 3.3.Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah:

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.

Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed)  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil tabel uji *kolmogorov-smirnov* yang menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ , yang berarti data residual regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatna (2020: 53), Pedoman Keputusan Multikolinearitas dapat diterapkan dengan memperhatikan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF):

Pedoman keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$ , maka tidak terdapat multikolinieritas.
- Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinieritas.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF):

Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka terjadi multikolinearitas berganda.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.915	4.413		4.739	.000		
X1	.070	.146	.064	.479	.633	.500	1.999
X2	.429	.134	.427	3.204	.002	.500	1.999

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

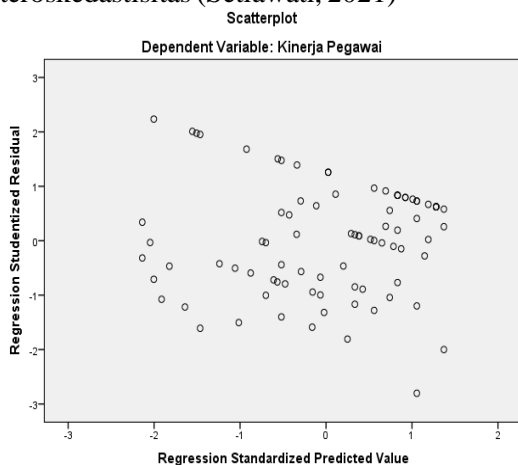
Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) adalah 0,500 dengan

nilai VIF sebesar 1,999. Dari nilai-nilai tersebut, dapat dilihat bahwa semua nilai tolerance variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Menurut Ghozali (2012) tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual data pengamatan ke pengamatan lain nya (Shabrina, et al.,2020) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, atau nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada terjadi heteroskedastisitas (Setiawati, 2021)



**Gambar 2 Grafik Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2021:8), analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti diharapkan mampu mengevaluasi secara komprehensif hubungan antara variabel-variabel independen yang dipilih dengan variabel dependen, serta mengukur sejauh mana variabel-variabel tersebut mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Siregar, et al., 2019)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Dimana:

Y : subyek/nilai variabel dependen yang diprediksi.

a : koefisien konstanta

$\beta_1$  : koefisien arah regresi rekrutmen

$\beta_2$  : koefisien arah regresi komitmen organisasi

X1 : rekrutmen: komitmen organisasi: *standart error* (5%)

X2 : komitmen organisasi

E : *standart error* (5%)

**Tabel 5 Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	22.047	4.615		4.777	.000
X1	.135	.159	.124	.852	.397
X2	.335	.147	.333	2.285	.025

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Hasil persamaan regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = 22,047 + 0,135X_1 + 0,335X_2$$

Interpretasinya sebagai berikut :

a.Nilai Konstanta sebesar 22.047 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 maka variabel Y kinerja pegawai sebesar 22,047.

b.Koefisien regresi X1) sebesar 0,135 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,135 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan, demikian sebaliknya.

c.Koefisien regresi X2) sebesar 0,335 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kinerja pegawai maka akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 0,335 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan, demikian sebaliknya.

**3.7.Uji t**

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada taraf signifikansi 5%. Keputusan diambil dengan membandingkan hasil pada kolom Sig. (2-tailed) dengan alpha penelitian r tabel sebesar 1,989. Dasar pengambilan keputusan Independent Sample T-Test sebagai berikut:

a) Jika nilai Sig < alpha penelitian (0,05) atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. HO diterima Ha ditolak

b) Jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Ha diterima HO ditolak

Tabel 6 Hasil Uji T Variabel X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,782	4,569		5,424	,000
	X1	,400	,111	,367	3,594	,001
	X2	,426	,100	,423	4,257	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.10 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,0001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,594 > nilai tTabel 1,989. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel IV.10 yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,257 > nilai tTabel 1,989. Maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

### 3.8. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen berpengaruh serentak terhadap variabel dependen. Adapun Uji-F dilakukan dengan memenuhi kriteria berikut ini:

Jika Fhitung < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Jika Fhitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,997	2	93,499	9,396	,000 <sup>b</sup>
	Residual	816,015	82	9,951		
	Total	1003,012	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui Interpretasinya nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan Fhitung 9.396 > F tabel 3,11 Hal tersebut membuktikan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antara variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 <sup>a</sup>	,755	,745	1,37023

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 8. Diketahui nilai *Rsquare* sebesar 0,755 atau setara dengan 75,5 % Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (Komitmen Organisasi) berpengaruh secara simultan terhadap (Kinerja Pegawai) Y. Sebesar 75,5%, kemudian untuk sisanya 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Pembahasan:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,0001 < 0,05 dan nilai t hitung 3,594 > nilai tTabel 1,989. Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja

pegawai (Y). Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, ketekunan, dan kreativitas karyawan. Produktifitas kerja akan meningkat melalui semangat dan antusiasme dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dapat berasal dari kebutuhan pribadi, dorongan untuk mencapai prestasi, atau harapan dari diri sendiri maupun orang lain. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berhubungan positif secara signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [3] dan [13] bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4.257 >$  nilai  $t$ -tabel  $1,989$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian [2] dan [4] bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $F$  hitung  $9.396 >$   $F$  tabel  $3,11$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks industri manufaktur. Penelitian ini sejalan dengan [14] Kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu komitmen kerja, motivasi kerja dan kompetensi profesional. Sebagai rekomendasi, manajemen perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Strategi ini dapat meliputi program pengembangan karyawan, system penghargaan dan pengakuan, serta komunikasi yang efektif untuk membangun rasa memiliki dan komitmen di antara para pegawai.

Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memperkuat posisinya di pasar industri.

## 5. PENUTUP

Sistem motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi.

Sistem komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Pengaruh tersebut bersifat positif dan signifikan, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi. Secara simultan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Produktivitas karyawan didasarkan pada faktor motivasi dan komitmen karyawan pada kemajuan dan pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan.

Penelitian ini dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan beberapa variabel lain seperti, sistem informasi manajemen [15], beban kerja, kompensasi, dan jenjang karier. Melalui variabel ini diharapkan sinergi antara manajemen dan karyawan berjalan produktif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. A. Ilham, "Sistem Informasi Manajemen (Sim) Sebagai Sarana Pencapaian E-Government," *J. Stie Semarang*, vol. 14, no. 2, hal. 184–195, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal3.stiesemarang.ac.id/index.php/jurnal/article/download/564/382/>
- [2] N. P. Putra, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan," *J. Relev. Ekon. Manajmen dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, hal. 1–14, 2021, doi: 10.31857/s0320930x20040088.
- [3] P. Rajagukguk, A. Kusumaningrum, W. D. Hartanti, dan H. Hardani, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Victory Cingluh Indonesia Tangerang dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Mediasi," *EKOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 3, no. 6, hal. 1315–1326, 2024, doi: 10.56799/ekoma.v3i6.4907.
- [4] N. Arestia, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas," *J. Dimens.*, vol. 11, no. 2, hal. 314–323,

2022, doi: 10.33373/dms.v11i2.4077.

[5] S. S. H. Rajagukguk, Peter, Isoni, Dedi Supriadi, “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening,” *J. Ekon. Bisnis, Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, hal. 1376–1385, 2024.

[6] Irianto, “Sistem Informasi Manajemen Manfaat dan Tantangan,” *J. Valid*, vol. 11, no. 1, hal. 35–41, 2021.

[7] P. Rajagukguk, “Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 23-31.” *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, hal. 23–31, 2016.

[8] M. F. Ketut Sunaryanto, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 5, no. 3, hal. 3426–3433, 2024, [Daring]. Tersedia pada: <https://core.ac.uk/download/pdf/35383009.pdf>

[9] R. M. Aminah Putri, “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,” *Insight Manag. J.*, vol. 4, no. 2, hal. 1–11, 2022.

[10] V. Raynaldo Mohamad, Podungge dan ..., “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo,” *JAMBURA J. Ilm. ...*, vol. 6, no. 3, 2024, [Daring]. Tersedia pada: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/22947%0Ahttps://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/22947/7590>

[11] I. Y. A. I. Apriani Ayu, “Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Distributor Menggunakan Regresi Linier Berganda,” vol. 11, no. 1, hal. 86–95, 2024, doi: 10.37817/jurnalmanajemen.v11i1.

[12] P. Rajagukguk, B. Haryono, H. Hardani, dan A. Fadholi, “Promotion and Price Analysis of Purchase Decisions Bear Brand Milk During The Covid-19 Pandemic at PT. Aneka Rasa Citra Sejati, Jakarta,” *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 02, no. 5, hal. 37–43, 2021.

[13] R. Rachmaniah, “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan,” *J. Manaj.*, vol. 9, no. 3, hal. 451–368, 2022, doi: 10.55182/jtp.v2i2.150.

[14] N. Aslindawati, S. Sulfaidah, N. W. Amaliah, E. Rismawanti, K. Khaerunisa, dan M. F. W, “Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru,” *J. Bahana Manaj. Pendidik.*, vol. 11, no. 2, hal. 110, 2022, doi: 10.24036/jbmp.v11i2.118564.

[15] D. P. K. Nicho Yuda Mahendra, Lukman Nulhakim, Andri Irawan, “Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Bank Sampah Berbasis Web Pada Stmik Kuwera,” *J. Sist. Inf. dan Teknol.*, vol. IV, no. 02, hal. 36–41, 2025, [Daring]. Tersedia pada:

<https://www.sintek.stmikku.ac.id/index.php/home/article/view/73/48>