

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X
SURABAYA**

Devira Prakasita Ariani dan Sonja Andarini

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jawa Timur

Prakasitadevira@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan dalam menjalankan bisnis yang dapat saling berinteraksi satu sama lain untuk mendapatkan laba. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya baik secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling dengan Proportionate Stratified Random Sampling, dengan sampel enam puluh lima karyawan. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, digunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan wadah dalam menjalankan bisnis yang dapat saling berinteraksi satu sama lain. Kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai sebuah impian dan setiap perusahaan yang telah didirikan memiliki harapan besar untuk dapat mengembangkan perusahaan tersebut dengan baik dan dikemudian hari perusahaan tersebut dapat berkembang pesat.

Dalam perusahaan sangat penting dalam memmanage sumber daya manusia, karena asset utama atau kunci utama dalam perusahaan yang harus diperhatikan, dikelola dan dikembangkan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia bertugas untuk mengelola, menyusun, merencanakan kebijakan-kebijakan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk itu perlu adanya motivasi dan komitmen di dalam organisasi atau perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan menciptakan sebuah komitmen pada diri karyawan agar menjalankan pekerjaan dengan maksimal.

Terdapat pengertian motivasi menurut Edy Sutrisno (2016) yaitu bahwa suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang. Motivasi yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara X salah satunya yaitu adanya *Xreward*, program tersebut merupakan karyawan mendapatkan penghargaan seperti pengembangan karier yang dipromosikan pada divisi masing-masing. serta terdapat fasilitas-fasilitas dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

Dari fasilitas dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara X, karyawan dapat termotivasi dalam bekerja sehingga menciptakan komitmen pada organisasi yang dimiliki setiap individu karyawan untuk tetap bekerja di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Terdapat pengertian komitmen organisasi dari dalam buku budaya organisasi oleh Edy Sutrisno (2013:292) yang mengutip Luthans (1992) mengatakan komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Karyawan yang termotivasi dan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dapat meningkatkan potensi dan kualitas kinerja karyawan yang agar mencapai tujuan perusahaan. Terdapat pengertian kinerja karyawan menurut menurut buku manajemen sumber daya manusia teori dan praktik oleh Kasmir (2016:184) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi,

suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 1.1

NO	SUMBER DAYA MANUSIA	SKOR
1	A	91,31
2	B	90,27
3	C	92,25
4	D	83,04
5	E	94,02
6	F	80,08
NO	SEKRETARIS PERUSAHAAN & PKBL	SKOR
1	A	87,52
2	B	88,46
3	C	76,81
4	D	91,31
5	E	86,06
6	F	95,81
NO	SATUAN PENGAWASAN INTERN	SKOR
1	A	87
2	B	90,27
3	C	76,08
4	D	86,71
5	E	89,56
NO	KEUANGAN & AKUNTANSI	SKOR
1	A	95,81
2	B	93,67
3	C	94,58
4	D	97,25
5	E	91,08
6	F	88,92
7	G	92,42
8	H	93,17
9	I	86,75
NO	PEMASARAN	SKOR
1	A	89,05
2	B	86
3	C	91
4	D	89,05
5	E	86
NO	UMUM	SKOR
1	A	85
2	B	90,25
3	C	86,85
4	D	88,92
5	E	94,48
6	F	92,25

Sumber : PTPN X Surabaya

data tersebut merupakan rekapitulasi nilai *Key Performance Indicators* (KPI) yang terdapat dari beberapa perwakilan-perwakilan divisi yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Penulis hanya menyimbolkan nama-nama karyawan dengan simbol abjad. Nilai tersebut merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan selama bekerja di PT. Perkebunan Nusantara X tahun 2019, terdapat nilai terendah yaitu 76,08 dan tertinggi yaitu 97,25. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam performa kinerja kurang maksimal, hal ini harus diperhatikan dalam kualitas dan peningkatan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi dan Komitmen Organisasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?
2. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Komitmen Karyawan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang

manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan dalam penelitian yang lebih lanjut yang berkaitan dengan motivasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan,

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan, informasi dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai ide masukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Ida Respatiningsih, Frans Sudirjo (2015) telah melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)”
2. Prasetyo Kurniawan (2018) telah melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.”

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Terry (2016:9) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia abad 21, manajemen merupakan proses merencanakan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) kerja buruh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajer perusahaan.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:21) dalam buku manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
2. Fungsi Operasional

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2017:58) dalam buku manajemen sumber daya manusia teori dan praktik, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah - langkah atau tindakan - tindakan terhadap karyawannya seperti :

1. Mempengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal
4. Komitmen
5. Kepuasan kerja
6. Kinerja
7. Kesejahteraan

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Malayu (2015:23) motivasi merupakan mencari cara untuk mendorong gairah kerja karyawan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.2.2 Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi dapat membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada dalam organisasi. Dalam buku manajemen sumber daya manusia Edy Sutrisno (2016:121) mengelompokkan teori motivasi menjadi dua aspek, antara lain:

1. Teori Kepuasan
2. Teori Motivasi Proses

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam buku manajemen sumber daya manusia Edy Sutrisno (2016:116) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga memiliki peranannya dalam motivasi kerja seseorang. Berikut faktor-faktor ekstern, yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

2.2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Terdapat teori McClland dalam jurnal 2355-9357 Vol. 03, No. 03 Rizal Dwi Prasetyo, Puspita Wulansari, (2016) bahwa terdapat 3 motivasi yang diajukan sebagai indikator motivasi yang akan mengukur variabel motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit serta kemampuan untuk dapat mencapai sebuah keberhasilan atau tujuan perusahaan.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan dan memberikan pengaruh kepada orang lain, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

Keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain atau membuat orang berperilaku dengan keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016:67) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal

terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Emron Edison (2016:255) komitmen karyawan terhadap organisasi sangat bergantung pada sejauh mana kebutuhan dan tujuan pribadi terpenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut yaitu :

1. Faktor Logis
2. Faktor Lingkungan
3. Faktor Harapan
4. Faktor Ikatan Emosional

2.2.3.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allan dikutip Emron Edison (2016:226) terdapat beberapa jenis komitmen organisasi sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*
2. *Normative Commitment*
3. *Continuance Commitment*

2.2.3.4 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut dalam jurnal 2622-8882 Vol.1, No.1 Prasetyo Kurniawan (2018) indikator-indikator komitmen karyawan, sebagai berikut:

1. Bekerja dengan dedikasi
Bekerja dengan pengorbanan tenaga, pikiran, dan waktu demi keberhasilan suatu usaha yang mempunyai tujuan.

2. Memiliki kebanggaan pada perusahaan

Karyawan yang bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tersebut merasa memiliki perusahaan sehingga menimbulkan rasa kebanggaan karyawan terhadap perusahaan.

3. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri

Karyawan memiliki skill dan kemampuan dalam diri individu sendiri yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Perusahaan mempunyai nilai lebih baik

Perusahaan memiliki sesuatu yang menjadi tolak ukur karyawan tetap bertahan atau bekerja di perusahaan tersebut.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada organisasi kinerja karyawan merupakan salah satu terpenting untuk menjalankan organisasi. Meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia harus memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

Menurut Edison (2016:190), kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2017:189) dalam buku manajemen sumber daya manusia teori dan praktik yaitu :

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepimpinan
- g. Lingkungan Kerja
- h. Loyalitas
- i. Displin Kerja

2.2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016:197) terdapat tujuan penilaian kinerja karyawan, antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan
9. Budaya kerja

10. Menerapkan sanksi

2.2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil aktivitas yang dijalankan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diinginkan atau merupakan hasil kerja yang dilakukan dengan kinerja yang bagus.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan atau target-target pekerjaan yang telah dicapai.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

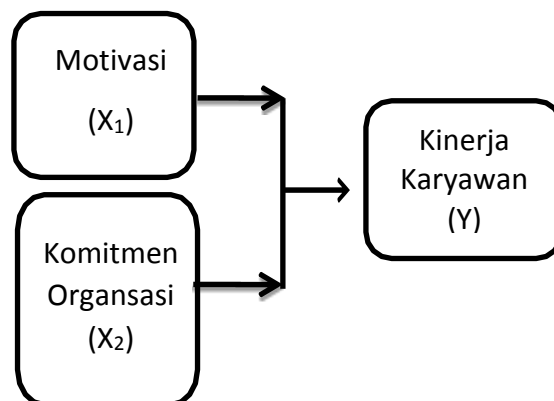
4. Tanggung Jawab

Merupakan komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.

5. Keaktifan

Merupakan kegiatan yang bersifat fisik maupun mental, yaitu berbuat dan berfikir sebagai suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan.

2.3 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H1: Variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

H2 : Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

H3 : Variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dengan metode kuantitatif.

3.2.1 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independent) (X) yaitu Motivasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) dan satu variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*independent*) (X)
 - a. Motivasi (X₁)

Indikator-indikator yang memengaruhi motivasi, yaitu :

 - 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
 - 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
 - 3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)
 - b. Komitmen Organisasi (X₂)

Indikator-indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

 - 1) Bekerja dengan dedikasi
 - 2) Memiliki kebanggaan pada perusahaan
 - 3) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri.
 - 4) Perusahaan mempunyai nilai lebih baik
2. Variabel Terikat (dependent) (Y)
 - a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016:208) indikator-indikator kinerja karyawan, yaitu :

 - 1) Kualitas Kerja
 - 2) Kuantitas Kerja
 - 3) Ketepatan Waktu
 - 4) Tanggung Jawab
 - 5) Keaktifan

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Echdar (2017:228) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

1. Sangat Tidak Setuju (STS) Skor = 1
2. Tidak Setuju (TS) Skor = 2
3. Netral (N) Skor = 3
4. Setuju (S) Skor = 4
5. Sangat Setuju (SS) Skor = 5

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Data

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya yang berjumlah 186 karyawan terdiri atas 14 divisi.

3.3.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir sebesar 10%

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{186}{1+186(0,1)^2}$$

$$n = \frac{186}{1+1,86}$$

$$n = \frac{186}{2,86}$$

n = 65,03 dibulatkan menjadi 65

Dari hasil perhitungan tersebut maka diketahui besar sampel yang diperlukan adalah 65 responden yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

3.3.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Tabel 3. 1

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	n (sampel)
1.	SDM	16	$n = \frac{16}{186} \times 65 = 5,56$
2.	Sekretaris Perusahaan	29	$n = \frac{29}{186} \times 65 = 10,13$
3.	SPI	14	$n = \frac{14}{186} \times 65 = 4,89$
4.	Keuangan & Akuntansi	26	$n = \frac{26}{186} \times 65 = 9,08$
5.	Pemasaran	14	$n = \frac{14}{186} \times 65 = 4,89$
6.	Umum	20	$n = \frac{20}{186} \times 65 = 6,98$
7.	Pengadaan barang & Jasa	13	$n = \frac{13}{186} \times 65 = 4,54$
8.	Pengolahan	6	$n = \frac{6}{186} \times 65 = 1,74$
9.	Budidaya	11	$n = \frac{11}{186} \times 65 = 3,84$
10.	Perencana Strategi	8	$n = \frac{8}{186} \times 65 = 5,79$
11.	Tembakau	9	$n = \frac{9}{186} \times 65 = 3,14$
12.	Qe	9	$n = \frac{9}{186} \times 65 = 5,79$
13.	Hukum	4	$n = \frac{4}{186} \times 65 = 1,39$
14.	Teknik	10	$n = \frac{10}{186} \times 65 = 3,49$
	JUMLAH	186	65

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data penilaian ini adalah data internal yaitu data yang diperoleh dari dalam PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya dan *website*.

3.4.3 Pengumpulan Data

. Kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Teknik Analisis

3.5.1.1 Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

3.5.2.1 Uji Normalitas

Menurut Danang Sunyoto (2016:92) uji normalitas adalah uji yang akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan.

3.5.2.2 Uji Autokorelasi

Menurut Danang Sunyoto (2016:97), persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi.

3.5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Danang Sunyoto (2016:90) menjelaskan bahwa dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

3.5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu syarat untuk semua uji hipotesis kausalitas (regresi). Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna, tetapi relatif tinggi pada variabel-variabel bebasnya yang disimbolkan dengan X_1 dan X_2 .

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.5.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:385) uji hipotesis merupakan dugaan atas jawaban mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan jawaban itu dapat diterima atau ditolak. Tujuan dari ujinya hipotesis adalah untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

3.5.4.1 Uji Silmutan (Uji F)

Uji simultan (F) digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Untuk memperoleh nilai Fhitung

3.5.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas motivasi secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dan variabel bebas komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara X didirikan pada tanggal 14 Februari Tahun 1996. Bisnis utama dari PT Perkebunan Nusantara X (Persero) sendiri bergerak dibidang usaha industri gula dan tembakau.

4.1.2 Penyajian Data

4.1.2.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	36	55%
Perempuan	29	45%
Jumlah	65	100%

Sumber: Hasil pengumpulan data kuesioner dan diolah penulis.

2. Klasifikasi berdasarkan usia responden

Tabel 4. 2

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner dan diolah penulis

3. Klasifikasi berdasarkan masa kerja responden

Usia	Frekuensi	Presentase
<20 Tahun	-	0%
21 – 30 Tahun	27	41%
31 – 40 Tahun	22	34%
41 - 50 Tahun	13	20%
> 50 tahun	3	5%
Jumlah	65	100%

Tabel 4. 3

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 10 tahun	31	48%
11 – 20 Tahun	25	38%
21 – 30 Tahun	9	14%
Jumlah	65	100%

Sumber : Hasil pengumpulan data kuesioner dan diolah penulis

4.1.2.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

1. Deskripsi Analisis Variabel Motivasi (X1)

Tabel 4. 4

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	X1.1	-	2	14	37	12	65
	Presentase	-	3%	22%	57%	18%	100%
2	X1.2	-	3	15	35	12	65
	Presentase	-	5%	23%	54%	18%	100%
3	X1.3	-	2	15	36	12	65
	Presentase	-	3%	23%	56%	18%	100%

Sumber : Hasil pengumpulan data kuisioner dan diolah penulis

1. Deskripsi Analisis Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4. 5

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	X2.1	-	1	12	41	11	65
	Presentase	-	2%	18%	63%	17%	100%
2	X2.2	-	1	13	42	9	65
	Presentase	-	2%	20%	65%	13%	100%
3	X2.3	-	6	14	37	8	65
	Presentase	-	9%	22%	57%	12%	100%
4	X2.4	-	1	14	44	6	65
	Presentase	-	2%	22%	67%	9%	100%

Sumber: Hasil pengumpulan data kuisioner dan diolah oleh penulis

2. Deskripsi Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 6

NO	Pernyataan	Skor					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Y ₁	-	1	15	36	13	65
	Persentase	-	2%	23%	55%	20%	100%
2	Y ₂	-	6	12	39	8	65
	Persentase	-	9%	18%	60%	12%	100%
3	Y ₃	-	9	12	35	9	65
	Persentase	-	13%	18%	54%	13%	100%
4	Y ₄	-	4	22	36	3	65
	Persentase	-	6%	34%	55%	5%	100%
5	Y ₅	-	6	14	38	7	65
	Persentase	-	9%	22%	58%	11%	100%

Sumber: Hasil pengumpulan data kuisioner dan diolah oleh penulis

4.1.3 Analisis Dan Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 1

Variabel	Pernyataan	rhitung Koefisiensi Korelasi	r _{tabel} n - 2	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0,925	0,2441	Valid
	X _{1.2}	0,880	0,2441	Valid
	X _{1.3}	0,942	0,2441	Valid
Komitmen Organiasi (X ₂)	X _{2.1}	0,883	0,2441	Valid
	X _{2.2}	0,889	0,2441	Valid
	X _{2.3}	0,875	0,2441	Valid
	X _{2.4}	0,887	0,2441	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,696	0,2441	Valid
	Y ₂	0,612	0,2441	Valid
	Y ₃	0,833	0,2441	Valid
	Y ₄	0,744	0,2441	Valid
	Y ₅	0,812	0,2441	Valid

Sumber : Lampiran , data diolah

Nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,902	0,6	Reliabel
Komitmen Organiasi (X ₂)	0,900	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran, data diolah

Karena semua nilai alpha (rhitung) lebih besar dari 0,6. Maka dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

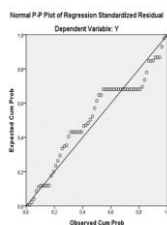
Tabel 4. 2

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,78348558
	Absolute	,145
Most Extreme Differences	Positive	,132
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,171
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Hasil uji Kolmogorov- Smirnov memang terbukti bahwa nilai residual mengikuti sebaran normal karena Asymp. Sig (2-tailed) = 0,129 > 0,05.

Gambar 4.1



Sumber : Lampiran, dan data diolah

Pada grafik diatas terlihat titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini sudah berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 3

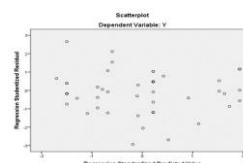
Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,547	1,827	Non Multikolinieritas
Komitmen Organiasi (X ₂)	0,547	1,827	Non Multikolinieritas

Sumber : Lampiran dan data diolah

Hasil uji menunjukkan tidak adanya multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2



Sumber : Lampiran dan data diolah

Berdasarkan output scatterplot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar dan titik tersebut tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. 4

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,598	1,81202	1,893

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran dan data diolah

Diatas diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,893.

n = (65), k = (2) nilai (dU) = (1,6621) dan dL = (1,5355). Maka kriterianya ialah dU (1,6621) < DW (1,893) < 4-dU (2,3379) yang artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,815	1,554			2,455	,017
1 X1	,672	,151	,478		4,460	,000
X2	,455	,130	,375		3,501	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran dan data di olah

4.1.5.1 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 13

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,598	1,81202	1,893

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 6

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318,981	2	159,491	48,574	,000 ^b
Residual	203,573	62	3,283		
Total	522,554	64			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran dan data diolah

Berdasarkan hasil di atas dihasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,574 > 3,15$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

4.1.6.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 7

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,815	1,554			2,455	,017
1 X1	,672	,151	,478		4,460	,000
X2	,455	,130	,375		3,501	,001

a. Dependent Variable: Y

1. Uji parsial variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,460 > t_{tabel} 1,99897$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji parsial variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini, terlihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,501 > t_{tabel} 1,99897$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh secara Simultan Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) didapat bahwa F_{hitung} yaitu $(48,574) \geq F_{tabel} (4,15)$ dengan tingkat signifikan $0,000$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya.

Sehingga, penelitian ini mendukung teori Kasmir (2017:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan Kerja, loyalitas, disiplin kerja. Berdasarkan hubungan-hubungan tersebut, bahwa motivasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh secara Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

Dari hasil pengujian parsial dengan menggunakan SPSS diatas, variabel Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa $(0,001 \leq 0,005)$ dan $t_{hitung} (4,460) > t_{tabel} (1,99897)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini sama dengan teori Wibowo (2014:22) dalam buku manajemen kinerja mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

4.2.3 Pengaruh secara Parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya

Variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa $(0,001 \leq 0,005)$ dan $t_{hitung} (3,501) > t_{tabel} (1,99897)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini juga sama dengan adanya teori Wibowo (2016:67) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang sesuai maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji simultan menyimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung lebih besar dari Ftabel.
2. Variabel bebas Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan thitung lebih besar dari ttabel.
3. Variabel bebas Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan thitung lebih besar dari ttabel.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi yang terletak pada pernyataan indikator kebutuhan akan afiliasi mendapatkan skor terendah. Disarankan pimpinan PT.

Perkebunan Nusantara X Surabaya sebaiknya untuk memperhatikan kesejahteraan, kenyamanan, dan keterampilan karyawan serta saling berkomunikasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi yang terletak pada pernyataan indikator keyakinan pada kemampuan sendiri mendapatkan skor terendah., sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya untuk menempatkan karyawan sesuai dengan minat dan kemampuannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan yang terletak pada pernyataan indikator keyakinan pada kuantitas kerja mendapatkan skor terendah., pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Surabaya disarankan untuk lebih menegaskan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Drasono Prawironegoro, Dewi Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Makassar : Ghalia Indonesia.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group

- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana
- Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Rusdi Hidayat N. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Surabaya : CV. Mitra Sumber Rejeki
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.
- JURNAL :**
- Anggita Mus, Teman Koesmono, Fenika Wulani. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Daerah Bobong*. Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen (KAMMA) Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. 2303-1611, Vol.6 No.1
- Prasetyo Kurniawan. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka*. Jurnal Ekonomi Efektif, 2622-8882 Vol. 1, No.1
- Rizal Dwi Prasetyo, Puspita Wulansari. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerja Umum*. Jurnal e-Proceeding of Management Universitas Telkom. 2355-9357, Vol.3 No.3
- Ida Respatiningsih, Frans Sudirjo. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Jurnal Ilmiah Untag Semarang. 2302-2752, Vol.4 No. 03
- Fernando Armando Paat, Adolfina, Regina, Saerang. 2019. *Analisis Pengalaman Kerja Dan Stress Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. 2303-1174, vol. 7 No.1