

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN INDOMARCO PRISMATAMA KOTA BANDA ACEH

Ayi Satria Yuddha¹, Gunawan²

^{1,2}. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
avisatria@stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of motivation and organizational commitment on the work productivity of the Indomarco Prismatama Company, Banda Aceh, both simultaneously and partially. This research uses quantitative methods with a population of 35 employees. The sampling technique is a saturated sample (census method), where all employees are used as samples. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents and processed using SPSS version 29.0 statistical tools. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, f test (simultaneous) and t test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a 95% confidence level. The results of the research show that partially motivation has a positive and significant effect on employee work productivity with a value of t_{count} (5.441) greater than t_{table} (2.037) with a significance value of p value 0.010 and organizational commitment has a positive and significant effect on employee work productivity with a value of t_{count} (3.011) is greater than the t table (2.037) with a significance value of p value 0.001. Simultaneously, motivation and organizational commitment have a positive and significant influence on work productivity with a significance p value of 0.020 with f_{count} (5.170) greater than f_{table} (3.285). It can be concluded that both partially and simultaneously motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on the work productivity of Indomarco Prismatama Company employees in Banda Aceh.

Keywords: Productivity, Motivation and Organizational Commitment

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh Karyawan sebanyak 35 orang. Teknik sampling adalah sampel jenuh (metode sensus), dimana seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada responden dan diolah dengan perangkat statistic SPSS versi 29.0. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji f (simultan) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (5,441) lebih besar dari t_{tabel} (2,037) dengan nilai signifikansi p value 0,010 dan komitmen organisasi berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,011) lebih besar dari t tabel (2,037) dengan nilai signifikansi p value 0,001. Secara simultan motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi p value 0,020 dengan f_{hitung} (5,170) lebih besar dari f_{tabel} (3,285). Dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh.

Kata Kunci : Produktivitas, Motivasi dan Komitmen Organisasi



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). CC-BY license
E-ISSN: 2598-3008, P-ISSN:2355-0465 DOI: 10.36083/si-men.v14i2

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimiliki merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dari tujuan pencapaian organisasi tersebut. Semua organisasi akan terus berusaha dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Produktivitas merupakan salah satu unsur terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena nya setiap hal apapun yang dikerjakan oleh pegawai di perusahaan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja (Mathis R.L, 2022: 154).

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil yang diterima dari setiap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan hasil perusahaan (Marwansyah, 2018: 181). Pada dasarnya produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental mengenai pelaksanaan proses maupun kegiatan produksi di dalam suatu perusahaan. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan mencapai target yang berpengaruh terhadap pencapaian kerja organisasi yang ditunjukkan dengan peningkatan tingkat intensitas penggunaan jasa (Mangkunegara, 2019: 107).

Motivasi kerja diperlukan di dalam organisasi sebagai indikator kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat diharapkan memperlihatkan semangat kerja yang optimal bagi organisasi tersebut. motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2016:94).

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2014:38). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan, agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan (Buhler, 2014:191).

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana para karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi (Sopiah 2018:155). Ada tiga tema berbeda dalam mengidentifikasi komitmen yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi, komitmen sebagai biaya yang ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi, dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Komitmen merupakan landasan yang kuat dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi. Ketiadaan komitmen organisasi akan berdampak menurunnya kinerja pegawai di dalam organisasi (Sutrisno 2010:294).

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari diri dan diakhiri penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan

sebagai motif dan kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu mencapai rasa puas. (Mangkunegara, 2016:93). Indikator-indikator yang termasuk ke dalam motivasi kerja (Mangkunegara, 2016:93). antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan memberikan kesempatan untuk belajar
2. Peduli dengan pekerjaan
3. Pekerjaan menantang
4. Kesesuaian pekerjaan
5. Pekerjaan menyenangkan

Menurut Robbins (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasi adalah :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh.. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung didapat dari responden dengan metode wawancara yang berpedoman pada kuesioner yang telah dipersiapkan, kemudian juga dari data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta jurnal-jurnal yang terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi logistik linear. Untuk mengubah data-data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2014).

Tabel 1. Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh sebanyak 35 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel (Arikunto: 2014:120). Dimana seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh.

Analisis juga dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Analisis data yang digunakan dengan uji regresi linear dan korelasi. Data penelitian analisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical*

packag for social science). Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:143):

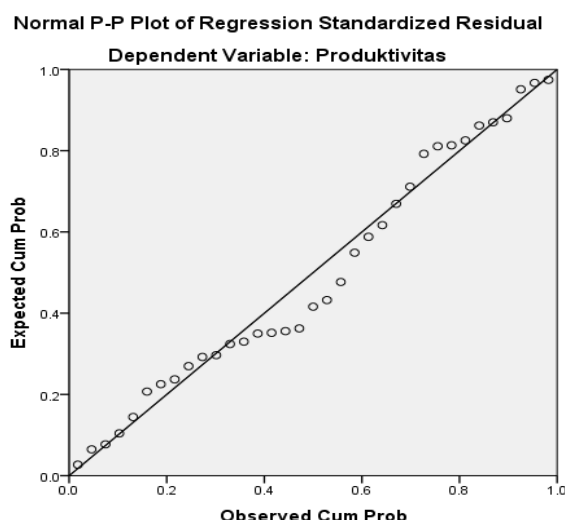
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Korelasi untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari korelasi parsial yang paling besar. Nilai koefisien determinan akan berkisar 0 sampai 1, bila nilai koefisien determinan=1 menunjukkan 100 %. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinan = 0, maka menunjukkan bahwa tidak ada total varian yang diterangkan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2014:144).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Normalitas

Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Berdasarkan hasil uji normalitas disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

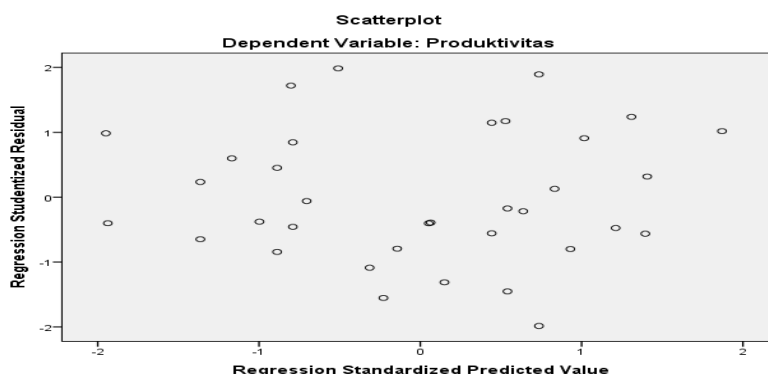
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,618	1,150	Non Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,778	1,281	Non Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoloniaritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar diatas uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Tabel 2.
 Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Banda Aceh.

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,879	0,112	7,944	2,037	0,000
Motivasi (X ₁)	0,315	0,319	5,441	2,037	0,010
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,212	0,271	3,011	2,037	0,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas dapat diperoleh suatu persamaan linier yaitu:

$$Y=1,879 + 0,315 X_1 + 0,212 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi (β)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,879 artinya apabila motivasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) dianggap konstan, maka produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh adalah sebesar 1,879 pada satuan skala likert dibulatkan menjadi 2 yang bermakna reponden tidak setuju. Artinya bahwa motivasi dan komitmen organisasi tidak boleh konstan tetapi harus meningkat atau lebih baik.

Koefisien regresi motivasi (X₁)

Dalam penelitian ini koefisien regresi motivasi sebesar 0,315. Artinya setiap 1% perubahan dalam motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh sebesar 31,5% dengan asumsi variabel komitmen organisasi (X₂) dianggap konstan.

Koefisien komitmen organisasi (X_2)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien komitmen organisasi sebesar 0,212. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel komitmen organisasi secara relatif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh sebesar 21,2% dengan asumsi variabel motivasi (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 31,5%.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (Uji t) dapat dilihat pada Tabel 2 di atas. Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi (X_1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial dengan nilai t_{hitung} (5,441) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh. artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja secara parsial dengan nilai t_{hitung} (3,011) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.
 Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	41.216	2	36.113	5.170	3.285	.020 ^b
Residual	21.108	32	1.005			
Total	110.104	34				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,170 dengan signifikansi 0,020, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,285 pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (5,170) lebih besar dari F_{table} (3,285). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan bahwa variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa. motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Indomarco Prismatama Kota Banda Aceh.

SARAN

1. Disarankan kepada Perusahaan Indomarco Prismatama untuk meningkatkan motivasi karyawan dan komitmen organisasional untuk meningkatkan produktivitas karyawan..
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, sebaiknya dapat memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang rajin dan berkomitmen dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sehingga bisa meningkatkan motivasinya dan komitmennya.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT.
- Buhler, Patricia (2014). *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media.
- Griffin, R.W. (2014). “*Management, 7th edition*”. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung .
- Marwansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L.&J.H. Jackson. (2012). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P., 2015, *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: P.T. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. (2020). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wiyono, G. (2019). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.