



Mudmainna<sup>1</sup>  
 Brigita Elisabet KR.  
 Uran<sup>2</sup>  
 Reinaldis Masi<sup>3</sup>

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PAHALA BAHARI NUSANTARA

### Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan survei lapangan membagikan kuesioner sebagai responden. Populasinya adalah seluruh karyawan berjumlah 57 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (53,70 %) motivasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komitmen, Kinerja

### Abstract

This research aims to explain the influence of motivation and work commitment on improving employee performance at PT Pahala Bahari Nusantara. The method used in this research is library research and field research with field surveys distributing questionnaires as respondents. The population is all 57 employees. Sampling was carried out by census. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The research results showed that the majority (53.70%) of work motivation and commitment had a significant effect on increasing employee performance.

**Keywords:** Motivation, Commitment, Performance

### PENDAHULUAN

Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan teknologi telah mempengaruhi bidang perekonomian dan mendorong organisasi pemerintah maupun swasta berupaya untuk menyesuaikan diri dan mengembangkan pola operasional serta strategi perusahaan. Kondisi yang demikian memungkinkan manajemen masing-masing perusahaan bersaing untuk mencari strategi kebijakan yang tepat dari berbagai alternatif yang dapat diaplikasikan guna menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

Tersedianya sumber manusia yang berkualitas haruslah diikuti dengan upaya pengembangan pengetahuan, keterampilan dan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan yang insentif, disiplin yang tinggi serta motivasi dan komitmen yang baik. Sehingga semua potensi sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung jalannya roda organisasi atau perusahaan. Dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus didasarkan pada prinsip “ the right man on the right place “ agar semua karyawan dapat melakukan semua tugasnya dengan baik, cepat dan tepat.

Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Mereka mempunyai pikiran, perasanaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Olehnya itu

<sup>1,2,3</sup>Prodi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Institut Keguruan Dan Teknologi Larantuka, Indonesia  
 email: innatoduri@gmail.com, uranbrigita@gmail.com, reinaldismasi@gmail.com

perusahaan memperhatikan apa saja yang mendorong karyawan termotivasi untuk bergabung dalam perusahaan serta bagaimana perusahaan karyawan memegang komitmen awal yang telah disepakati.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam organisasi atau selama mereka bekerja. Kepuasan akan pembayaran yang diberikan perusahaan, kepuasan kondisi kerja apakah secara mental pekerjaan yang dihadapi menantang atau tidak, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja, merupakan faktor-faktor penentu komitmen organisasi.

Kepuasan akan pembayaran yang diberikan perusahaan berupa gaji, tunjangan, sarana kerja dan kondisi kerja. Kepuasan yang diterima ini akan menjadikan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai yakni peningkatan laba dan keberlanjutan perusahaan.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, memenuhi kepuasan pelanggan. Namun permasalahan pencapaian tujuan tidak sederhana yang dipikirkan pihak manajemen. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan maka perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan, dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh di dalam sebuah perusahaan. Tidaklah heran faktor yang satu ini menjadi salah satu pemicu utama bagi karyawan dalam menentukan langkah karirnya kedepan dan bagi perusahaan adalah penentuan langkah strategik perusahaan kedepan. Sistem motivasi dalam organisasi haruslah diselaraskan dengan strategi & tujuan dari organisasi serta asas kepatutan yang normatif di dalam lingkungan tersebut sehingga terjadi keselarasan antara perusahaan, karyawan serta komunitas di lingkungan tersebut (negara & masyarakat sekitarnya).

Didalam perusahaan sering dijumpai bahwa kinerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimilikinya. Ini mungkin disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, sarana dan prasarana kerja kantor, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak kondusif dan jenjang jabatan yang tidak jelas serta kurang memperhatikan dan menerapkan komitmen dalam bekerja. Sehingga dengan pemberian motivasi yang rasional dan komitmen yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan kinerja para karyawan ke arah yang lebih baik. Sebaliknya bila karyawan tidak mendapatkan motivasi yang baik dari pimpinan perusahaan dan komitmen karyawan akan menyebabkan kecenderungan kinerja karyawan akan tetap atau statis atau bahkan menurun.

Perusahaan menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantaranya tujuan mencapai laba, memenangkan persaingan, memenuhi kepuasan pelanggan. Namun permasalahan pencapaian tujuan tidak sederhana yang dipikirkan pihak manajemen. Kendala-kendala utama yang timbul terutama dapat berasal dari para karyawan sebagai anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan perusahaan.

Secara makna komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover).

Tidak ada satu pun perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya jika hak-hak individu karyawan tidak diperhatikan, misalnya hak pembayaran finansial, gaji, atau apapun istilah yang digunakan. Pada saat karyawan telah memenuhi kewajibannya menjalankan tugas, giliran perusahaan untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan balas jasa finansial kepada

karyawannya. Istilah pembayaran atau balas jasa biasa digunakan dengan term kompensasi. Hasibuan (2020:121) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011:314) mengartikan kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Motivasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam tulisan ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan gaji. Bentuk motivasi pegawai yang langsung merupakan upah dan gaji (Mangkunegara, 2009 :85). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Banyak kerugian yang dialami perusahaan jika komitmen anggota menjadi rendah, yang berakhir dengan tingginya turnover karyawan. Handoko (2010:119) mengantisipasi bahwa perputaran karyawan (turnover) merupakan sebuah masalah yang cukup penting dan perlu dicermati oleh pimpinan. Keluar masuk karyawan membutuhkan cost yang tinggi untuk merekrut kembali karyawan, mengadakan pelatihan dan menyediakan tenaga pelatih, mengembangkan karyawan dalam waktu yang lama, kredibilitas perusahaan menjadi rendah di mata masyarakat yang akan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap organisasi, dan hal-hal lain berupa kerugian material dan non material. Mobley (2000) menggambarkan kerugian-kerugian dari adanya tingkat turnover yang tinggi sebagai penanda rendahnya komitmen organisasi menyangkut masalah biaya, prestasi, pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku dan peluang strategik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara?. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara dan untuk menganalisis variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret-April 2024. Lokasi penelitian pada PT Pahala Bahari Nusantara, Jl Trans Tanjung Bunga, RT 006 RW 003 Halakodanuan Kecamatan Ile Mandiri, Kabupaten Flores Timur. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Riset Kepustakaan dan Riset Lapangan (Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi dan Pengamatan). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif berupa persepsi responden tentang gaji, tunjangan, promosi jabatan yang diberikan, kemauan, kebanggaan, kesetiiaannya dalam bekerja sampai kinerjanya, yaitu respon yang berupa pertanyaan tertulis yang diberikan responden atas kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Populasi dan Sampel yang digunakan berjumlah 57 Responden/karyawan yang ada di Perusahaan PT Pahala Bahari Nusantara Larantuka, Teknik Sampling menggunakan sensus.

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert.

Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal ini responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan (Sanusi, 2003:41). Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor misalnya sangat Tidak Setuju diberi skor (1), tidak setuju diberi skor (2), ragu-ragu diberi skor (3), setuju diberi skor (4) dan sangat setuju diberi skor (5) Metode analisis yang digunakan adalah Analisis deskriptif, untuk melihat upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dan Analisis regresi berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau signifikansi variabel-variabel motivasi dan

komitmen terhadap kinerja. Pengujian Hipotesis adalah Uji F (Fisher) dan Uji simultan dilakukan dengan membandingkan antara nilai Fratio dengan Ftabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dihasilkan terhadap 57 orang responden pada karyawan pada Perusahaan PT. Pahala Bahari Nusantara dan dari seluruh tingkat manajemen yang dipilih secara sensus sesuai dengan jumlah responden yang dimaksud dalam metodologi penelitian. Secara rinci distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja dan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Deskripsi variabel Motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja**

Untuk memperoleh jawaban tentang variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara maka dapat dideskripsikan sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Deskripsi Indikator Gaji

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	35	61,40
2	Berpengaruh	4	5	8,77
3	Cukup Berpengaruh	3	7	12,28
4	Kurang Berpengaruh	2	10	17,54
5	Tidak berpengaruh	1	5	8,77
	Jumlah		57	100

Sumber : Data primer di olah, 2023

Tabel 2. Deskripsi Indikator Bonus

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	40	70,175
2	Berpengaruh	4	15	26,31
3	Cukup Berpengaruh	3	1	1,75
4	Kurang berpengaruh	2	1	1,75
5	Tidak berpengaruh	1	1	1,75
	Jumlah		57	100

Sumber : Data primer di olah, 2023

Tabel 3. Deskripsi Indikator Tunjangan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	45	78,94
2	Berpengaruh	4	5	8,77
3	Cukup Berpengaruh	3	0	0
4	Kurang Berpengaruh	2	4	7,01
5	Tidak berpengaruh	1	3	5,26
	Jumlah		57	100

Sumber : Data primer di olah, 2023

Indikator tunjangan diukur dengan persepsi karyawan mengenai sejumlah pendapatan atau fasilitas yang diterima selain gaji misalnya menduduki jabatan , mengalami kecelakaan kerja, kesejahteraan lainnya seperti kesehatan, hari raya, PHK, pensiun dan lain-lain.

Tabel 4. Deskripsi Indikator Kebanggaan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	16	28,07
2	Berpengaruh	4	27	47,36
3	Cukup Berpengaruh	3	13	22,80
4	Kurang Berpengaruh	2	0	0
5	Tidak Berpengaruh	1	1	1,75

	Jumlah		57	100
--	--------	--	----	-----

Sumber : Data primer di olah, 2023

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa menunjukkan nilai indikator kebanggaan dan tingkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Dimana kebanggaan diukur dengan persepsi karyawan menceritakan keadaan perusahaan kepada orang lain sebagai bentuk kesediannya dalam bekerja, bersedia menghabiskan waktunya untuk bekerja dalam perusahaan serta bersedia melaksanakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kesetiaan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	10	17,54
2	Berpengaruh	4	32	56,14
3	Cukup Berpengaruh	3	9	15,78
4	Kurang Berpengaruh	2	0	0
5	Tidak Berpengaruh	1	6	10,52
	Jumlah		57	100

Sumber : Data primer di olah, 2023

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel kesetiaan dan tingkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Dimana kesetiaan diukur dengan persepsi karyawan tentang perasaan memiliki perusahaan dengan memberikan inspirasi terbaik untuk kelangsungan perusahaan sehingga tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya.

Tabel 6. Deskripsi Indikator Kemauan

No	Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Berpengaruh	5	4	7,01
2	Berpengaruh	4	30	52,63
3	Cukup Berpengaruh	3	21	36,84
4	Kurang berpengaruh	2	0	0
5	Tidak Berpengaruh	1	2	3,50
	Jumlah		57	100

Sumber : Data primer di olah, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa menunjukkan nilai indikator kemauan dan tingkat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Dimana kemauan diukur dengan persepsi karyawan tentang keinginannya memilih bekerja pada perusahaan dan selalu memperbaiki kesalahannya dengan suka rela tanpa perintah

**Pembahasan pengaruh Motivasi dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Didalam penelitian ini ada dua variabel yang diamati yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni variabel motivasi dan komitmen kerja sebagai variabel bebas.

Untuk melihat berapa besar kepekaan (sensitivitas) perubahan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kedua variabel bebas di gunakan analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan data berdasarkan skala liker dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden kemudian dihitung dengan menggunakan software SPSS 16.0 (Statistik Product and Service Solution) seperti terlihat pada lampiran 1 maka akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,581 + 0,524 Mv + 0,280 Km$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas memperlihatkan bahwa koefisien-koefisien variabel bebas (motivasi dan komitmen kerja ) masing-masing bertanda positif Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kepedulian untuk meningkatkan kedua variabel independen yang diamati tersebut semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara Larantuka.

Dari interpretasi persamaan regresi tersebut, penelitian ini akan dilengkapi parameter-parameter pendukung dari persamaan regresi sebagaimana terlihat pada lampiran 1. Dengan memperhatikan lampiran 1 maka tentunya diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,537, memberi arti bahwa ada sekitar 53,70 % kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara Larantuka ditentukan oleh faktor motivasi dan komitmen kerja namun harus disadari pula bahwa masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan seperti moral, gaya kepemimpinan, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dapat diukur secara seksama dalam model namun pengaruhnya adalah 46,30 %.
2. Koefisien korelasi ganda (Multiple R) = 0,760 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara sangat kuat.
3. Nilai B Constant 2,581 menyatakan bahwa jika variabel motivasi dan komitmen kerja di tingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara Larantuka.
4. Diantara kedua variabel yang diteliti variabel berpengaruh sangat dominan adalah motivasi dibandingkan dengan komitmen kerja yang ditunjukkan Beta  $0,578 > 0,0231$
5. Pada tingkat kepercayaan 95 % secara statistik dimana motivasi dan komitmen kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara Larantuka. Hal ini diperlihatkan oleh probabilitas 0,000,  $0,043 < 0,05$  atau masing-masing variabel tersebut lebih kecil dari alfa 0,05 sehingga dapat dikatakan tingkat kesalahan lebih kecil dalam pengambilan sampel.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Hasil Uji F (secara serentak)

Pengujian serentak adalah untuk mengetahui secara serentak koefisien regresi variabel-variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, maka  $H_0: \beta = 0$  artinya terdapat pengaruh yang menyatakan bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Secara statistik dapat diterima atau teruji kebenarannya motivasi dengan indikator gaji, bonus dan tunjangan. Hal ini ditunjukkan dengan F Ratio 11,365 dengan probabilitasnya jauh lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  atau dengan kata lain hipotesis dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95 %.

- b. Hasil uji- T (secara parsial)

Pegujian ini digunakan untuk mengetahui setiap koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang hasilnya adalah  $H_1: \beta \neq 0$  artinya terdapat pengaruh nyata variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat dinyatakan bahwa motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % (0,05) dan derajat kebebasan ( $n - k$ ), kemudian dibandingkan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti motivasi dan komitmen kerja bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara. Hipotesis yang kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh diantara kedua variabel independen yang diteliti terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara adalah motivasi yang teruji kebenarannya atau dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $\beta$  pada motivasi dan komitmen yakni  $0,231 < 0,578$ .

- c. Menghitung Koefisien Determinasi ( $R^2 = 0,537$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Semakin besar  $R^2$ , maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat untuk peramalan pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara.

Berdasarkan analisis statistik menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua faktor (variabel) motivasi dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara. Namun yang sangat berpengaruh adalah motivasi. Ini berarti bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan, kedua variabel tersebut bersama-sama perlu diperhatikan secara terpadu karena merupakan satu kesatuan variabel yang tidak dapat dipisahkan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Untuk mengukur presentase pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Dijabarkan melalui nilai koefisien setiap variabel. Dan mengenai hasil proses pengolahan data dapat dilihat pada lampiran 1. dan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Motivasi

Menurut Arya (1992 : 45 ), Handoko (1992 : 251) dan Kurdi (1996 : 12) bahwa pada dasarnya motivasi adalah kondisi mental yang mendorong tingkah laku dan memberikan energi kearah pencapaian tujuan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakpuasan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam mengukur motivasi karyawan dalam perusahaan diukur dengan kesesuaian gaji dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya, besarnya gaji yang diberikan sesuai dengan upah minimum regional dan kesesuaian gaji yang diterima dengan yang diharapkan dari hasil kerja, sementara tunjangan dan bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keuntungan perusahaan dalam masa kerjanya dan sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini apabila karyawan menerima gaji, bonus dan tunjangan sebagai bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan maka kita menerima faham dari teori motivasi bahwa bagian terbesar dari pengaruh terhadap perilaku manusia adalah memenuhi kebutuhannya yang berawal dari kebutuhan psikologis hingga kebutuhan untuk mencapai aktualisasi diri dan pemenuhan diri.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa motivasi dalam bentuk gaji, bonus dan tunjangan memberikan gambaran tentang sejauh mana kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kalau kontribusi itu dipersentasekan besarnya 50,80 % sangat berpengaruh artinya apabila gaji, bonus dan tunjangan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja 50,80 % dan sementara faktor lain diasumsikan tetap dipertahankan.

#### 2. Variabel Komitmen kerja.

Porter (Mowday, et. al., 1982) mendefinisikan komitmen organisasi atau komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dalam mengukur komitmen karyawan dalam perusahaan diukur dengan seberapa besar tingkat kebanggaan karyawan dalam kesediannya untuk berusaha sungguh, sungguh demi kepentingan perusahaan yang dapat dinyatakan dengan perasaan bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya, kesetiaan dalam penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan sehingga merasa sebagai bagian dari perusahaan dan kemauan karyawan dalam memahami keinginannya yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan untuk menyukai dan memaksakan dirinya bekerja disaat dibutuhkan bahkan melebihi kegiatan yang lain.

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian bahwa komitmen kerja dalam bentuk kebanggaan, kesetiaan dan kemauan karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi perusahaan memberikan gambaran tentang sejauh mana kontribusi terhadap kinerja karyawan. Kalau kontribusi itu dipersentasekan besarnya berpengaruh 30,10% artinya apabila kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja 30,10 % dan sementara faktor lain diasumsikan tetap dipertahankan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil kesimpulan pengaruh motivasi dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pahala Bahari Nusantara. Maka dapat disimpulkan bahwa Faktor- faktor yang diamati dalam penelitian ini yaitu faktor motivasi dan komitmen kerja merupakan faktor strategis untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia

terhadap kinerja karyawan pada PT Pahala Bahari Nusantara. Ini ditunjukkan oleh seluruh koefisien regresi variabel independen yang diamati memberikan tanda positif.

1. Hasil statistik dengan menggunakan analisis linear berganda menunjukkan bahwa motivasi yang paling besar pengaruhnya dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel motivasi memberikan kontribusi yang nyata dalam upaya peningkatan kinerja pada PT. Pahala Bahari Nusantara.
2. Koefisien determinasi sebesar 0,537 artinya 53,70 % kinerja karyawan ditentukan oleh variabel independen berupa motivasi dan komitmen kerja dan masih terdapat faktor-faktor lain sebesar 46,30 % yang turut mempengaruhi kinerja antara lain faktor sarana kerja, kondisi kerja, moral, gaya kepemimpinan, penempatan dalam pekerjaan dan promosi jabatan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,733 sebagaimana hasil multiple R = 0,733.
4. PT. Pahala Bahari Nusantara merupakan perusahaan yang kegiatan pokok adalah pengumpulan dan pembelian ikan dari nelayan kemudian diproses (dibekukan) dan selanjutnya dikirim Jakarta dan dijual ke pasar dalam negeri (pulau Jawa) bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat baik lokal maupun luar yang diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dharma, Agus. 2003. Manajemen Supervisi (petunjuk Praktis bagi para supervisi). Edisi Revisi, Cetakan kelima. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Griffin, Ricky. W. 2004. Manajemen Jilid 2. Edisi ketujuh .Jakarta : Erlangga
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi (2011:314. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta. Gajamada University pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara (2010 : 85). Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia. Bandung : Refika Aditama
- Robbins, Stephen. P. 2001. Perilaku Organisasi .Jakarta. Penerbit : Salemba Empat