

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. RIFAN FINANCINDO BERJANGKA MEDAN**

¹ESTER SINAGA, ²TOGU HARLEN LBN. RAJA, ³LASMAN E. BACHTIAR
^{1,2,3}SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI LMII

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence motivation and organizational commitment partially and simultaneously on employee performance at PT. Rifan Financindo Futures Medan, using this type of quantitative research. The result of this study is that the partial motivation of the t-count value is -0.064 with the t-table value at a significant level = 5%, namely 1.167, with a significant value of 0.949 > 0.05, meaning that it has no significant effect. It also explains that motivation has no significant effect on employee performance at PT. Rifan Financindo Berjangka Medan or if it is related to Guilford's theory, the motivation variable is very weak in relation to employee performance. Partially, organizational commitment, the calculated t value is 4.833 where the t table value at 5% is 1.167 which means it is positive, with a significant value of 0.000 < 0.005 which means it has a significant effect. This explains that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Rifan Financindo Berjangka Medan or if it is related to Guilford's theory, the motivation variable has a moderate relationship with the performance of employees at PT. Rifan Financindo Futures Medan. Based on the results of the study, the calculated F value was 13.146 with a significance value of 0.000. While the F table is 3.13 at a significant level of 95% ($\alpha = 0.05$), with that F count 13.146 > 3.13 which means that the independent variable has an effect on the dependent variable. Thus, motivation and organizational commitment together have an influence on employee performance.

Keywords : Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci sukses atau tidaknya suatu organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Untuk itu, perlu adanya pengelolaan yang sebaik mungkin agar mendapatkan komposisi yang tepat antara sumber daya manusia dan sumber daya lainnya di perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagai sumber daya manusia yang sangat berpengaruh bagi perkembangan perusahaan, kinerja karyawan sangat diharapkan dapat memuaskan perusahaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi, yang dihubungkan dengan visi misi suatu organisasi tersebut yang diemban oleh perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan organisasi. Setiap kinerja karyawan pastinya akan dinilai oleh pihak manajemen perusahaan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja dari karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci utama guna mengembangkan suatu organisasi maupun perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dengan adanya penilaian kinerja setiap individu dalam organisasi, maka akan diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan tersebut. Namun, tidak semua kinerja karyawan yang dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan komitmen. Jika karyawan memiliki motivasi yang besar untuk bekerja di perusahaan tersebut, maka karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang bagus. Begitu juga dengan komitmen. Jika karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi maupun perusahaan, maka karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Semua karyawan pasti membutuhkan motivasi untuk menyemangati karyawan dalam bekerja. Karena secara sadar tidak sadar, dalam aktivitas pekerjaan yang dijalani oleh karyawan setiap harinya, pasti membuat mereka merasa jenuh dan penat. Karena semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan, pekerjaan yang menumpuk, dan target yang harus dicapai dalam periode waktu tertentu, seringkali menjadi beban bagi karyawan pada saat bekerja. Secara sadar tidak sadar, rutinitas karyawan setiap hari juga dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Jika motivasi dan semangat karyawan menurun, maka akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan tersebut dan akan menyulitkan karyawan tersebut mengembangkan kariernya. Pemberian motivasi yang tepat, akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keiklasan untuk bekerja dengan ikhlas yang akan membuat pekerjaan karyawan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Seseorang yang memiliki motivasi dalam dirinya akan mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal. Sedangkan seseorang yang memiliki motivasi rendah dalam dirinya, akan bekerja seandainya dan tidak akan berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi terhadap pekerjaan yang dimiliki juga akan mampu berkomitmen dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi misi dan tujuan organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri yang ada di dalam diri seseorang. Diantaranya yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi walaupun banyak tantangan yang berat dalam organisasi tersebut dan mampu bertahan dalam organisasi walaupun ada tawaran yang lebih besar dari luar organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen dapat memberikan manfaat bagi organisasi yaitu para karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen juga mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki komitmen secara penuh terlibat dengan pekerjaan tersebut merupakan mekanisme dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen dalam dirinya juga akan mampu meningkatkan kinerjanya. Karena secara logika tidak mungkin seseorang mampu bertahan dalam organisasi tanpa pencapaian yang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dari indikator komitmen organisasi yang meliputi kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi, kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi dan kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Dengan melekatnya komitmen organisasi dalam diri seseorang, maka akan mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Wahyudi dalam Noerhayati Endah, 2011). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Irfham Fahmi, 2016). Kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu, kinerja tugas, perilaku kesetiaan, dan perilaku produktif tandingan sebagai perilaku negatif (Colquit dalam Kasmir, 2015). Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan (Ivancevish dalam Kasmir, 2015). Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto dalam Kasmir, 2015). Kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2018). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2016). Kinerja merupakan bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang atau perusahaan dalam menjalankan program-program kerjanya (Bahrul Kirom, 2019).

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Handoko dalam Thomas Aquino Yoga Poerwandani (2017), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stres
4. Kondisi pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain Pekerjaan.

Indikator Kinerja

Robert L. Mathis dan John H. Jekson dalam Aldo Herlambang Gardjito (2014), mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan yang menjadi indikator dari kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada tepat waktu, dan akurat.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Motivasi

Perilaku seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi merupakan istilah lain dari keinginan. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu keinginan untuk mencapai tujuannya (Miftah Thoha, 2017). Kekuatan motivasi bagi seseorang itu dapat berubah sewaktu-waktu. Perubahan tersebut terjadi karena kepuasan kebutuhan yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang dipunyainya. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tersebut sudah memotivasi perilaku seseorang. Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan sumber daya dan potensi karyawan agar dapat bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Indah Puji Hartatik, 2018). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (T. Hani Handoko dalam Indah Puji Hartatik, 2018). Motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara baik hingga berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Edwin B. Flippo dalam Indah Puji Hartatik, 2018). Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Indah Puji Hartatik, 2018).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goals-directed behavior* (Kraitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2018). Robbins dalam Wibowo (2018), menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Siagian dalam Wibowo (2018), mengatakan motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja dan gaji.

Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan (George dan Jones dalam Wibowo, 2018). Dan yang menjadi indikator dari motivasi kerja meliputi :

1. Arah Perilaku (*Direction Of Behavior*)
Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat Usaha (*Level Of Effort*)
Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.
3. Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*)
Tingkat kegigihan menunjukkan ketika seseorang menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Yang menyangkut tiga sifat yaitu perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi (Ivancevich, dkk dalam Wibowo, 2018). Kreitner dan Kinicki (2018), mengemukakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota (Schermerhorn, dkk dalam Wibowo, 2018).

Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo, 2018). Komitmen organisasional dapat mempengaruhi apakah pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Newstorm dalam Wibowo, 2018). Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Gibson, dkk dalam Wibowo (2018), memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah dalam Noerhayati Endah (2011), mengemukakan bahwa komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. David dalam Sopiah dalam Noerhayati Endah (2011), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal
2. Karakteristik pekerjaan
3. Karakteristik struktur
4. Pengalaman kerja.

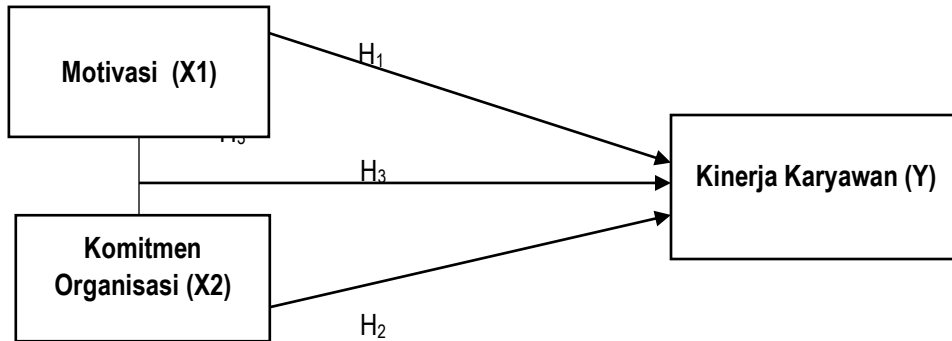
Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Lutans dalam Thomas Aquino Yoga Poerwandani (2017), komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat menjelaskan dengan mudah perihal penelitian yang sedang dilakukan dengan membaca pengaruh atau hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu independen (bebas) variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, kerangka berpikir peneliti dapat di lihat dari gambar 2.1 tentang paradigma penelitian.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Keterangan gambar :

1. Motivasi kerja atau variabel independen X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi atau variabel independen X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* yang artinya sementara dan *thesis* yang artinya pernyataan. Dengan kata lain, hipotesis adalah pernyataan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya (Melva dan Togu, 2011).

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir dan premis yang sudah diuraikan sebelumnya. Dari teori dan uraian diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

H_3 : Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan atau Bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, empiris, terukur dan sistematis yang menggunakan angka-angka sebagai alat bantu atau data sebagai bahan dalam menjawab permasalahan yang ada.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau No. 10 B&G Tower lantai 12 Medan.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan jangka waktu yang peneliti gunakan untuk kepentingan penelitiannya. Penelitian ini dimulai sejak bulan April 2021 sampai dengan Juni 2021.

Populasi

Populasi merupakan objek penelitian yang digunakan sebagai input data untuk menjawab tentang pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Populasi juga merupakan sebagai unit analisis yang akan dijadikan sebagai data yang disesuaikan dengan permasalahan yang sedang dipecahkan oleh si peneliti.

Melva dan Togu (2011), menjelaskan bahwa populasi adalah kesatuan objek dan subjek yang berhubungan dengan penelitian dan tentunya disesuaikan dengan akar permasalahannya pada tempat melakukan penelitian atas permasalahan yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan yang berjumlah 250 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan sampel harus benar-benar bisa mewakili populasi Sugiyono (2018). Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari populasi penelitian yaitu para karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Dimana teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin yang dikemukakan oleh Budi Setiawan (2013), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{250}{1+250(0,1)^2} = \frac{250}{1+2,5} = 71,4$$

Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang.

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan (*error*) yang di toleransi (biasanya 0,01;0,05 atau 0,1).

Dengan demikian, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan dengan jumlah populasi 250 orang dan yang menjadi sampelnya adalah 71 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Kegiatan penelitian sangat erat kaitannya dengan data. Keberadaan data dalam penelitian sangat diperlukan sebagai bahan baku informasi. Sehingga dari data yang dikumpulkan si peneliti, maka objek penelitian dapat digambarkan secara spesifik. Data adalah kumpulan fakta yang diperoleh dari hasil riset. Pengamatan atau penelitian suatu objek.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang mencakup hampir semua data *non-numerik*. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang di amati.

Sumber Data

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Contohnya data hasil kuesioner terhadap responden, data hasil wawancara langsung, data hasil survey. Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak atau sumber lain yang telah ada. Penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang diteliti. Biasanya data sekunder diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu dan data diterima dalam bentuk jadi, seperti diagram, grafik dan tabel.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah hal yang paling utama dalam sebuah penelitian. Karena kualitas penelitian berasal dari data-data yang valid yang dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh si peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data dengan sistematis (Suhaimi Arikunto dalam Melva dan Togu, 2011). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai berikut :

1. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
2. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari reponden yang lebih mendalam dengan jumlah responden yang lebih sedikit/kecil.
3. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung dan dikirim melalui pos atau internet.
4. Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dapat membantu dalam perolehan data dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian, berupa buku, jurnal, internet dll.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengamsumkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Imam Ghozali, 2016).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Imam Ghozali, 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ketidaksamaan lebih dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2016).

Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk menggambarkan hubungan linear dari beberapa variabel independent terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2016). Pada regresi berganda variabel independent yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Rumus persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂

X₁ = Motivasi

X₂ = Komitmen Organisasi

e = Tingkat kesalahan (*error*) yang di toleransi (biasanya 0,01;0,05 atau 0,1).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2016).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen (Imam Ghazali, 2016). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Imam Ghazali (2016), mengatakan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menghitung nilai determinasi (R²), dapat dihitung dengan menggunakan SPSS 22.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Usia responden

Deskriptif karakteristik karyawan berdasarkan usia yaitu, karyawan yang berusia 17 - 25 tahun ada sebanyak 66,20 %, karyawan yang berusia 26-30 tahun ada 18,30 % dan karyawan yang berusia 31 – 40 tahun ada 15,50 %.

Jenis Kelamin Responden

Deskriptif karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki ada 26,76 % dan perempuan ada 73,24 %.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa hasil data berdistribusi normal, tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi adanya gejala autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data pada regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 10.196 - 0,007X_1 + 0,379X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) persamaan regresi linear berganda sebesar 10.196.
2. Koefisien B₁ X₁ motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,007 yang berarti berbanding terbalik dengan variabel dependen.
3. Koefisien B₂ X₂ komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien 0,379 yang artinya berbanding lurus dengan variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah variabel motivasi berpengaruh atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan maka digunakan uji t berdasarkan tingkat signifikansi (α) = 0,05 dimana sampel dari penelitian ini ada 71 orang dengan nilai t tabel 1.167 :

1. Jika nilai sig. < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai sig. > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pengolahan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas Motivasi (X_1)
Nilai t hitung diperoleh -0,064 dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu 1.167, dengan nilai signifikan 0,949 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini juga menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya sangat lemah terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Bebas Komitmen Organisasi (X_2)
Nilai t hitung diperoleh 4,833 dimana nilai t tabel pada $\alpha 5\%$ yaitu 1.167 artinya positif, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya hubungan sedang terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

Hasil Uji F (Simultan)

Untuk menghitung uji F menggunakan ketentuan signifikan 0,05 dengan nilai F tabel untuk sampel 71 orang adalah 3,13, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. F hitung > F tabel = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. F hitung < F tabel = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS, nilai F hitung sebesar 13,146 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel sebesar 3,13 pada tingkat taraf signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$), dengan itu F hitung 13,146 > 3,13 yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil SPSS, penghitungan koefisien determinasi dapat diperoleh nilai *R square* 0,279. Angka tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,279 atau 27,9% sedangkan sisanya ada 0,721 atau 72,1% yang di pengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai t hitung diperoleh -0,064 dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu 1.167, dengan nilai signifikan 0,949 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya sangat lemah terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat nilai t hitung diperoleh 4,833 dimana nilai t tabel pada $\alpha 5\%$ yaitu 1.167, dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya hubungan sedang terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.

Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Karyawan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 13,146 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel sebesar 3,13 pada tingkat taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), maka F hitung $13,146 > 3,13$. Dengan demikian motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka didalam bab ini penulis dapat menarik kesimpulan mengenai penelitian "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan":

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial Nilai t hitung diperoleh -0,064 dengan nilai t tabel pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu 1.167, dengan nilai signifikan $0,949 > 0,05$ artinya tidak berpengaruh signifikan. Hal ini juga menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya sangat lemah terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi secara parsial, nilai t hitung diperoleh 4,833 dimana nilai t tabel pada $\alpha 5\%$ yaitu 1.167 artinya positif, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ yang artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan atau jika dihubungkan dengan teori Guilford, variabel motivasi keeratannya sedang terhadap kinerja karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 13,146 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel sebesar 3,13 pada tingkat taraf signifikan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$), dengan itu F hitung $13,146 > 3,13$ yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka ada beberapa saran yang perlu dipertimbangkan kepada karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan, yaitu :

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan untuk tetap memiliki motivasi di dalam dirinya agar target yang dikejar bisa tercapai dengan semangat yang ada di dalam diri setiap karyawan.
2. Setiap karyawan diharapkan memiliki komitmen organisasi yang besar agar bisa bertahan di dalam organisasi. Karena ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, maka kinerja akan bisa dicapai.
3. Dari hasil penelitian ini, motivasi berhubungan erat dengan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Diharapkan kepada seluruh karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Medan harus menanam di dalam diri karyawan motivasi dan komitmen organisasi yang seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

Afni Can, Yasri. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Public*. Vol 4, No 1.

Andi. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Jurnal Akutansi, Kewirausahaan dan Bisnis*. Vol 4, No 1.

Aquino Thomas Yoga Poerwandi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Merapi Online.

Bangun Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. TB Nambela. Jakarta Pusat.

Endah Noerhayati. 2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tirta Makmur Ungaran.

Ernita Manurung Susi, Togu Harlen Lbn. Raja, Amril. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Operasi Kerjasama Karyawan PT. Solusi Angkasa Pura dengan PT. Solusi Layanan Terpadu (KSO APS-ISS). *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD) Volume 3 Issue 6, October 2019 Available Online: www.ijtsrd.com e-ISSN: 2456 – 6470.*

Fahmi Irham. 2016. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Alfabeta. Bandung.

Ghozali Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariete-Multivariat dengan SPSS. Bandung.

Gustina Pane Sri dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 2, No.3.*

Harlen Lbn Raja Togu. 2006. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi, dan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja, Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Manajer. Disertasi. Universitas Padjadjaran. Bandung.

Harlen Lbn Raja Togu. 2016. Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kerja Karyawan di Kantor Departemen Kesehatan Kabupaten Langkat. *Riset Word-Jurnal Of Arts Science and Commerce. Vol 7, No 1.*

Herlambang Gardijito Aldo. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Vol 13. No 1.*

Kasmir. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Indeks. Jakarta.

Kirol Bahrul. 2019. Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen. Pustaka Reka Cipta. Bandung-Jawa Barat.

Komang Sri Wahyuni, I Gede Adyana Sudibya Andyana Sudibya. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unsud, Vol 5, No 2.*

Kreitner dan Knicki. 2018. Perilaku Organisasi. Selemba Empat. Jakarta.

Musnadi Said. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen. Vol 2. No 1.*

Oktaviani Desy, Maridi M. Dirdjo. 2020. Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. *Borneo Student Research Vol 1, No 3.*

Puji Hartatik Indah. 2018. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana. Jogjakarta.

Rahardja Andreas dan Agustinus Simanjuntak. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Chantindo Karya Utama. *Agora Vol 6. NO 1.*

Rajagukguk Pater. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. Vol 4. No 1 Universitas Bina Sarana Informatika.*

Setiawan Budi. 2013. Menganalisis Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21. Yogyakarta. C.V Andi Offset.

Siswandi. 2016. Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Sitanggang Melva dan Togu Harlen. 2011. Metodologi Penelitian. CV. Indah Karunia Jaya. Medan.

Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.

_____. 2018. Statistika Untuk Penelitian. Penerbit Alfabeta. Bandung.

_____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sutopo Yeri dan Achmad Slamet. 2017. Statistika Inferensial. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Thoha Mitfa. 2017. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wahyuni Tri. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol 8, No 1*.

Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Edisi 5. Jakarta.

Yudiyono Udik, Farida Marwia. 2017. Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Pendidikan Vol 7, No 1*.