

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng di Jombang

Wahyu Dwi Lestari^{1*}, Mahfudiyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
wahyudwilestari617@gmail.com

Abstract

Good employee performance must be maintained to complete duties and responsibilities for the creation of company goals, where work motivation and organizational commitment are the driving force. This research uses quantitative research and causal types. The population of this research is all employees of PT. BPRS Lantabur Tebuireng in the Jombang area. The tests used are: hypothesis test, classic assumption test, R² test and multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) work motivation partially has no effect on employee performance, resulting in a probability value of 0.143. 2) organizational commitment partially affects employee performance, resulting in a probability value of 0.00. 3). Meanwhile, work motivation and organizational commitment have a simultaneous effect on employee performance, with a probability value of 0.00.

Keywords: *Work motivation; Organizational Commitment; Employee Performance.*

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik harus terus di jaga untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab demi terciptanya tujuan perusahaan, yang dimana motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai pendorongnya. Penelitian ini menggunakan Penelitian kuantitatif dan jenis kausal. Populasi penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan PT. BPRS Lantabur Tebuireng di wilayah Jombang. Adapun uji yang digunakan yaitu: uji hipotesis uji asumsi klasik, uji R² dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,143. 2) komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,00. 3). Sedangkan motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas sebesar 0,00 .

Kata kunci: *Motivasi kerja; Komitmen organisasi; Kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki SDM yang mempunyai peranan penting dalam menggerakkan karyawan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai pelaksana bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, perusahaan wajib meningkatkan kualitas kinerja SDM untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan (Sapitri, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan SDM berupa arahan dan dorongan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja setiap Karyawan sehingga dapat menjaga komitmen organisasi untuk bertahan dan di berikan motivasi untuk menjaga kemampuan kerjanya.

Penerapan Motivasi sangat penting bagi sebuah organisasi. Dalam hal ini karena Motivasi dapat mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya yang akan menunjang efektifitas organisasi. Adanya Motivasi bagi perusahaan sangat diperlukan karena Motivasi merupakan suatu energi maupun kekuatan untuk membangkitkan diri karyawan untuk memiliki antusias dalam menyelesaikan sesuai dengan apa yang sudah di targetkan. Adapun cara untuk mempertahankan kinerja dan menjaga karyawan dari konflik dengan karyawan lain dengan selalu memberikan perhatian berupa motivasi. Karena hubungan motivasi dan kinerja Karyawan sangat kuat (Fahmi, 2016).

Diberikannya Motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja akan menciptakan komitmen dari dalam diri Karyawan. Salah satu keuntungan bagi organisasi yaitu memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan, karena lebih produktif dan stabil dalam bekerja. (Nathania, 2018). Komitmen itu sendiri merupakan keinginan karyawan unruk mempertahankan dirinya dan menerima semua konsekuen yang ada di organisasi, untuk menunjukkan kesetiaannya di dalam organisasi (Nadapdap, 2017). Terciptanya Komitmen Organisasi didalam organisasi sangat penting, dikarenakan ketika Karyawan memiliki Komitmen Organisasi akan merasa bahwa organisasi tersebut adalah miliknya sendiri. Dengan adanya komitmen yang tinggi, Karyawan akan menciptakan rasa mencintai terhadap pekerjaan dan akan memacu keinginannya untuk mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab dan akan mencapai

sebuah tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan organisasi dan Karyawan itu sendiri.

Motivasi dan komitmen adalah suatu dorongan yang dapat meningkatkan Kinerja suatu Karyawan. Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian seseorang melalui perencanaan dan strategi yang matang yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan dengan menyertakan prestasi kerja (Susanto, 2019). Ketika komitmen yang dimiliki Karyawan rendah akan berpengaruh terhadap berkembangnya organisasi. Hal ini juga berpengaruh terhadap Motivasi yang dapat berpengaruh terhadap rendahnya Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan di dalam organisasi sangat penting untuk menunjang produktivitas suatu organisasi. Ketika Karyawan memiliki tingkat Kinerja yang tinggi akan menggambarkan perasaan senang Karyawan dan akan mencerminkan diri mereka dalam melakukan pekerjaannya, serta munculnya kerja sama antar Karyawan yang memberikan dorongan untuk bekerja dengan baik dan lebih giat untuk efisiensi pekerjaan.

Hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian umum dan karyawan BPRS Lantabur, permasalahan mengenai motivasi kerja yaitu Kurangnya pimpinan dalam memberikan arahan dan motivasi baik secara verbal maupun non verbal. Adanya promosi jabatan yang ada di sana hanya dilakukan ketika di kantor memang benar-benar ada bagian yang kosong. Menjadikan karyawan kurang tertarik untuk untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dimiliki oleh semua karyawan yang bekerja di PT. BPRS Lantabur. Semua karyawan merasa pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus mereka prioritaskan. Dengan terselesaikannya pekerjaan mereka dengan tepat waktu mereka akan memiliki kebanggaan tersendiri. Hal ini bisa memberikan dorongan semangat bagi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan untuk pemberian penghargaan dalam hal prestasi kerja masih belum terpenuhi. Hal ini dibuktikan, adanya penghargaan hanya diberikan ketika karyawan mencapai target yang telah ditentukan saja, dan penghargaan ini hanya diberikan kepada karyawan bagian marketing saja. Ada juga pemberian

penghargaan, akan tetapi penghargaan ini diberikan ketika karyawan sudah bekerja selama 10 tahun. Hal ini menjadikan karyawan lain kurang termotivasi, Karena penghargaan diberikan berdasarkan masa kerjanya.

Selain itu, keberhasilan dalam bekerja sangat diperlukan demi menunjang kinerja karyawan. Akan tetapi kinerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah dilakukan secara maksimal. Target ini biasanya ditentukan sesuai dengan kondisi yang ada yaitu, kebutuhan nasabah dan kebutuhan lembaga- lembaga yang bekerja sama dengan BPRS Lantabur. Selain dari motivasi, permasalahan juga timbul dari komitmen organisasi yang ada di BPRS Lantabur hal ini terlihat jelas ketika memang seseorang karyawan sudah diangkat menjadi pegawai tetap, akan terlihat berbeda dalam hal kinerja yang dilakukan. Mereka akan menganggap bahwasannya dirinya sudah diangkat menjadi karyawan tetap. Menjadikan mereka akan nyaman dengan kinerjanya saat ini dan membuat mereka akan bekerja ala kadarnya.

BPRS Lantabur terdapat rooling tempat bagi karyawan di semua cabang BPRS Lantabur setiap 3 bulan sekali. Dengan memindahkan karyawan dari posisi dan tanggung jawab yang berbeda dari yang biasanya mereka lakukan, maka potensi menurunnya kinerja dapat terjadi. Karena karyawan tidak mampu beradaptasi dengan posisi barunya dengan cepat. Belum lagi ketika mereka harus beradaptasi ulang dengan karyawan lain untuk bekerja tim. hal ini menjadikan karyawan harus bekerja semaksimal mungkin dan mempelajari ulang pekerjaannya untuk lebih efektif. keinginan untuk mensukseskan organisasi akan sulit tercapai ketika karyawan gagal melaksanakannya.

Kurangnya tingkat bekerja sama dengan tim yang menjadikan karyawan hanya mendahulukan kepentingan individu yang dituntut untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang dituntut untuk selesai tepat waktu. Dengan adanya penerimaan tujuan organisasi menjadikan karyawan harus bekerja keras dan bertahan didalam organisasi demi tercapainya tujuan.

Akan tetapi ada hal yang menarik dari BPRS Lantabur yaitu: setiap pagi karyawan melakukan doa bersama dan sharing tentang keluh kesah saat menjalankan pekerjaannya, hal ini dilakukan untuk menunjang kinerja dan

kedisiplinan karyawan BPRS Lantabur. Selain itu setiap Jum'at legi karyawan Melakukan Khataman Al-Qur'an dan mengadakan pengajian dengan mengundang salah satu ulama. Hal ini dilakukan untuk menjalin silaturahmi antara sesama karyawan dan nasabah. Tujuan adanya siraman rohani ini untuk menambah spritual para karyawan dan BPRS Lantabur berharap dapat memberikan manfaat kepada para karyawan dan nasabah.

Hal ini dapat ditarik kesimpulan bagaimana memotivasi dan mengetahui seberapa Komitmen Organisasi dalam melakukan Kinerjanya. Dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PT. BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG TEBUIRENG JOMBANG"

METODE PENELITIAN

Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis kausal. Penelitian ini di laksanakan di PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPRS Lantabur Tebuireng di wilayah Jombang yang berjumlah 35 karyawan. Motode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data menggunakan uji validitas, dan uji reabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi (R^2), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji t, dan uji statistic f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan tingkat karateristik responden terdapat di PT BPRS Lantabur di Jombang dilihat dari presentase jenis kelamin bahwa dari 35 responden, karyawan Laki-laki dengan presentase sebesar 74,3% dan sisanya yaitu responden perempuan dengan presentase 25,7%.

Karateristik berdasarkan pendidikan terakhir , bahwa dari 35 responden karyawan yang pendidikan terakhirnya SLTA memiliki responden sebanyak 2 responden dengan Presentase (5,7%), D3 memiliki responden sebanyak 5

responden dengan presentase (14,3%), S1 memiliki responden sebanyak 25 responden dengan presentase (71,4%) dan merupakan responden terbanyak. Sedangkan S2 memiliki responden sebanyak 3 responden dengan presentase (8,6%).

Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja , bahwa dari 35 karyawan yang lama bekerjanya <1 tahun memiliki responden sebanyak 1 responden dengan Presentase (2,8%), lama bekerja 1-5 Tahun memiliki responden sebanyak 12 responden dengan presentase (34,3%), lama bekerja 6-10 Tahun memiliki responden sebanyak 17 responden dengan presentase (48,6 %), lama bekerja 10 Tahun memiliki responden sebanyak 5 responden dengan presentase (14,3 %).

Karakteristik responden berdasarkan Kantor Cabang, bahwa dari 35 responden karyawan yang berada di kantor cabang pusat memiliki responden sebanyak 21 responden dengan Presentase (60%), kantor cabang cukir memiliki responden sebanyak 9 responden dengan presentase (25,7%), kantor cabang Mojoagung memiliki responden sebanyak 5 responden dengan presentase (14,3%).

Karakteristik responden berdasarkan usia, bahwa dari 35 responden karyawan yang memiliki usia antara 21-30 memiliki responden sebanyak 13 responden dengan Presentase (37,1%), usia antara 31-40 memiliki responden sebanyak 15 responden dengan presentase (42,9%), usia antara 41-50 memiliki responden sebanyak 7 responden dengan presentase (20%)

Uji Validitas

Data yang digunakan sebanyak 35 maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel r product moment pearson dengan df (degree of freedom) = n-2, jadi $df=35-2 = 33$, maka r tabel = 0,3338. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (Ghozali, 2016:53).

Tabel 1
Hasil Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel	Status
X1.1	0.712	0,3338	Valid
X1.2	0.718	0,3338	Valid
X1.3	0.557	0,3338	Valid
X1.4	0.637	0,3338	Valid
X1.5	0.541	0,3338	Valid
X1.6	0.499	0,3338	Valid
X1.7	0.766	0,3338	Valid
X1.8	0.722	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 2
Hasil Uji Validasi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel	Status
X2.1	0.710	0,3338	Valid
X2.2	0.707	0,3338	Valid
X2.3	0.732	0,3338	Valid
X2.4	0.474	0,3338	Valid
X2.5	0.680	0,3338	Valid
X2.6	0.352	0,3338	Valid
X2.7	0.380	0,3338	Valid
X2.8	0.644	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 3
Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	R. Hitung	R. Tabel	Status
Y1	0.606	0,3338	Valid
Y2	0.359	0,3338	Valid
Y3	0.834	0,3338	Valid
Y4	0.745	0,3338	Valid
Y5	0.580	0,3338	Valid
Y6	0.776	0,3338	Valid
Y7	0.417	0,3338	Valid
Y8	0.642	0,3338	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0.754	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.740	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.772	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas memberikan nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Maka, variabel tersebut merupakan data yang Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56716915
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.057
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil diatas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov, hasil data dari tabel output SPSS menunjukkan nilai Kolmogorv-Smirnov $0,200 > 0,05$. Sehingga nilai residual dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

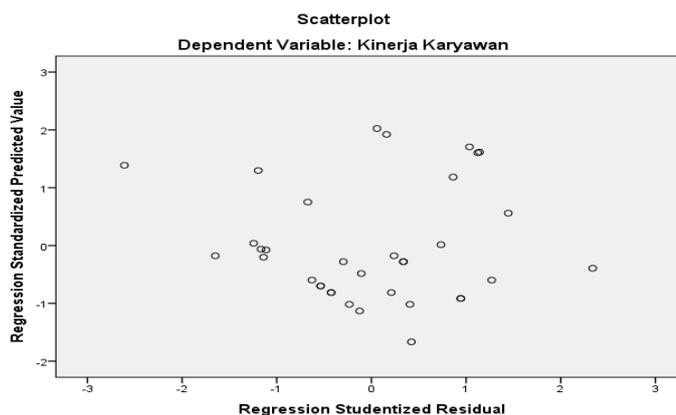
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.793	4.130		2.614	.014		
	Motivasi_Kerja	.152	.116	.203	1.316	.198	.688	1.453
	Komitmen_Organisasi	.476	.132	.556	3.608	.001	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari Uji Moltikolinieritas nilai tolerance $0,688 \geq 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitngan nilai VIF adalah 1,453 dimana nilai tersebut lebih rendah dari 10 dan menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieiritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dapat dilihat dari scatterplot data diatas bahwa data tersebut tidak membentuk pola. Dan dari gambar Scatterplot tersebar dengan merata sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.793	4.130		2.614	.014	
	Motivasi_Kerja	.152	.116	.203	1.316	.198	.688
	Komitmen_Organisasi	.476	.132	.556	3.608	.001	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui hasilnya:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$= 10,793+ (0,152) (X1) + (0,476) (X2) + e$$

Uji R²

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.038	2	38.019	14.569	.000 ^b
	Residual	83.505	32	2.610		
	Total	159.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Hasil uji koefisien determinasi paa tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjuster R Square yaitu sebesar 0,444 artinya kinerja karyawan sebesar 44,4% di pengaruhi oleh motivasi dan komitmen, sedangkan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh penelitian yang lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.793	4.130		2.614	.014		
	Motivasi_Kerja	.152	.116	.203	1.316	.198	.688	1.453
	Komitmen_Organisasi	.476	.132	.556	3.608	.001	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2020

Uji t variabel X1 di peroleh $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,316 < 2,0345$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,198 > 0,05$ maka secara parsial H1 yang menyatakan bahwa X1 tidak berpengaruh terhadap Y di PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Uji t untuk variabel X2 diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,608 > 2,0345$ dengan nilai signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa ada pengaruh X2 terhadap Y di PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76.038	2	38.019	14.569	.000 ^b
	Residual	83.505	32	2.610		
	Total	159.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2020

Hasil Anova nilai F 14,569 dengan signifikansi 0,000.. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi..

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data diatas dengan perolehan nilai 4,20 termasuk kriteria tinggi terletak pada indikator promosi dengan item”saya mendapatkan balasan

jasa yang telah saya kerjakan selama bekerja”, menunjukkan nilai terendah dari semua indikator. Meskipun PT. BPRS Lantabur belum bisa memberikan balasan atas jasa karyawan dengan maksimal. Akan tetapi hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata- rata 4,66 termasuk kriteria sangat tinggi terletak pada indikator penerimaan tujuan organisasi dengan item ” saya akan berusaha untuk memperbaiki kinerja masa lalu“ menunjukkan nilai tertinggi dalam variabel komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Lantabur berusaha memperbaiki kinerja masa lalu untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadikan karyawan selalu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata-rata 4,43 termasuk kriteria sangat tinggi, terletak pada indikator disiplin dengan item”saya selalu datang tepat waktu saat bekerja”, menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kinerja karyawan.dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Lantabur disiplin dalam berangkat kerja, artinya dengan adanya doa bersama setiap pagi sangat mempengaruhi ketepatan waktu karyawan saat datang ke tempat kerja. Hal ini akan menjadikan karyawan kinerjanya meningkat.

PENUTUP

Setelah penulis melakukan penelitian maupun pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh X1 dan X2 terhadap kinerja karyawan Y PT BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan. X1 tidak memiliki pengaruh terhadap Y. Berdasarkan pengolahan data diatas dengan perolehan nilai 4,20 termasuk kriteria tinggi terletak pada indikator promosi dengan item”saya mendapatkan balasan jasa yang telah saya kerjakan selama

bekerja”, menunjukkan nilai terendah dari semua indikator. Meskipun PT. BPRS Lantabur belum bisa memberikan balasan atas jasa karyawan dengan maksimal. Akan tetapi hal ini tidak mempengaruhi Y. X2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang. Itu artinya semakin meningkatnya komitmen yang diberikan karyawan kepada perusahaan, semakin juga meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan Hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata-rata 4,66 termasuk kriteria sangat tinggi terletak pada indikator penerimaan tujuan organisasi dengan item ” saya akan berusaha untuk memperbaiki kinerja masa lalu“ menunjukkan nilai tertinggi dalam variabel komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Lantabur berusaha memperbaiki kinerja masa lalu untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadikan karyawan selalu meningkatkan kinerjanya. X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang. Artinya motivasi kerja dan komitmen organisasi bersama-sama memberikan peran dalam meningkatkan Y PT. BPRS Lantabur Tebuireng di Jombang. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata-rata 4,43 termasuk kriteria sangat tinggi, terletak pada indikator disiplin dengan item”saya selalu datang tepat waktu saat bekerja”, menunjukkan nilai tertinggi pada indikator kinerja karyawan.dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. BPRS Lantabur disiplin dalam berangkat kerja. Hal ini akan menjadikan karyawan kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari”. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 3 (1).

- Nathania, Yessica. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Warunk Upnormal Surabaya". *AGORA*. Vol.6(1).
- Sapitri, Ranty. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru". *JOM Fisip*. Vol. 3(1).
- Susanto, Yohanes dan Sukoco. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau". *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*. Vol. 24 (2)