

## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang

Abd Rahman

Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

### Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021  
Revision: 27 Agustus 2021  
Accepted: 30 Agustus 2021

### Kata kunci:

Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

### \*Korespondensi

[mbahabd123@gmail.com](mailto:mbahabd123@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang. Sampel ditentukan dengan sampling jenuh dan memperoleh 46 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (2) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### How to Cite

Rahman, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 84–92. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.479>

## PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan maupun organisasi yaitu para karyawan dari jabatan yang paling bawah hingga yang paling atas atau dikenal dengan level management. Meskipun berbeda jabatan, seluruh karyawan dalam organisasi memiliki peran yang sama terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja karyawan merupakan fokus utama yang diperhatikan oleh organisasi. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan (Pratama, dkk., 2016).

Salah satu alat ukur yang dibutuhkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas saja tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan para karyawan untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai terhadap kinerja karyawan. Adanya komitmen akan membuat para karyawan mendukung secara aktif seluruh organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan secara baik keberadaan karyawan agar komitmen organisasional sesuai dan berstandar tinggi terhadap organisasi (Pristiwati dan Sunuharyo, 2018)

Selain tentang komitmen organisasi, yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu motivasi (farisi dkk., 2020). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang

baik dan berkualitas. Setiap anggota organisasi akan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Motivasi itu pun bisa jadi menjadi alasan anggota organisasi untuk berkomitmen pada organisasi tersebut. Motivasi pun bisa menjadi seseorang memiliki kinerja yang baik (Budiawan.,2020).

Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang merupakan lembaga yang berkompeten di bidang pengembangan intelektual santri melalui penerbitan majalah, bulletin, dan buku. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung dengan Bapak Fauzan selaku pimpinan Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang, fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan yang relatif rendah atau belum optimal. Karena dapat diketahui bahwa setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda-beda, dapat dilihat dari masa kerja karyawan tersebut dimana karyawan yang berdomisili di sekitar lokasi perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan senang bekerja di perusahaan karena mereka mencari pekerjaan yang lokasinya berdekatan dengan rumahnya serta karyawan yang sudah berkeluarga lebih bisa bertahan dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya. Hal ini berbanding terbalik dengan karyawan baru atau karyawan yang belum berkeluarga mereka cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi. Hal ini menjadi faktor penting bagi setiap organisasi yang harus ditumbuhkan pada seorang karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja. Karena semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kerja yang dihasilkan. Namun jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka perusahaan tidak akan mampu melakukan kekuatan internalnya dari sisi sumber daya manusia. Hal tersebut merupakan suatu masalah terkait kinerja karyawan yang dialami oleh perusahaan dan jika dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Permasalahan lain yang dihadapi di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng adalah ada beberapa karyawan yang keluar, biasanya karyawan tersebut adalah generasi muda yang cenderung akan berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di perusahaan. Alasannya tidak menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan. Dengan begitu mereka hanya mencari pengalaman kerja dan hanya untuk mengembangkan karirnya. Hal tersebut mungkin karena para karyawan kurang mematuhi peraturan yang ada di dalam suatu organisasi sehingga mereka tidak berkomitmen terhadap perusahaan dan akan membawa dampak buruk terhadap kinerja yang dihasilkan. Karena pada dasarnya jika karyawan memiliki sifat setia bertanggung jawab serta bersungguh-sungguh atas pekerjaannya maka mereka akan berkomitmen penuh dan akan meningkatkan kualitas kinerja pada perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data ini dengan menggunakan instrumen, penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang yang berjumlah 46 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan non-probability sampling, sedangkan teknik yang diambil adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018:82). Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan tetap yang berjumlah 46 karyawan pada unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu melalui observasi dan wawancara, serta penyebaran kuesioner langsung. Dalam penelitian ini terdapat dua (2) variabel yaitu variabel bebas (variable independent) (X), dan variabel terikat motivasi (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas yang pertama (X1) adalah komitmen organisasi, variabel bebas kedua (X2) motivasi, dan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan suatu kadar kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginan yang kuat seseorang untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi, memiliki sikap yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi (Pristiwati dan Sunuharyo, 2018). Yusuf dan Syarif (2016:34) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. (Ruhana dkk: 2015)

Menurut Masram dan Muah (2017:137) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja seseorang yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang berfungsi untuk menganalisis data, yang melakukan perhitungan statistik parametrik maupun statistik non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2018:15). Adapun tahap analisis data yang digunakan adalah: Uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden

Karakteristik responden di unit penerbitan pesantren tebuireng jombang berdasarkan jenis kelamin dilihat dari presentase karyawan laki-laki 82,6% dan karyawan perempuan 17,4% dengan mayoritas karyawan berjumlah laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan karyawan perempuan pada proses percetakan dan desain.

Karakteristik di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang berdasarkan usia dengan mayoritas tingkat presentase 69,5% yang berusia 20-30 tahun, dan sisanya karyawan dengan berumur 31-40 tahun dengan tingkat presentase 30,5%.

Karakteristik di unit penerbitan pesantren tebuireng jombang berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa dari 46 jumlah responden sebanyak 13 (27%) dengan tingkat pendidikan SLTA, responden terbesar dengan tingkat pendidikan terakhir S1 yang dengan tingkat presentase 66%. Dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 (7%).

Karakteristik di unit penerbitan pesantren tebuireng jombang berdasarkan masa kerja mayoritas responden dengan tingkat presentase 93,5% yang artinya jumlah rata-rata karyawan bekerja selama 1-5 tahun, dan tingkat 6,5% dengan lama bekerja selama 6-15 tahun.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali 2016:53). Pada program SPSS terdapat suatu teknik menggunakan korelasi Bivariate person (produk momen person) pengujian untuk menemukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)  $n-2$  yaitu (df)  $46-2= 44$  maka diperoleh nilai r tabel dari 44 sebesar 0.2907 dan untuk satu daerah sisi pengujian dengan alpha 0,05. Hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| <b>Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi</b> |                 |                |                   |
|--|-----------------|----------------|-------------------|
| <b>No. item</b>                                | <b>R Hitung</b> | <b>R Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
| X1.1   | 0,817           | 0.2907         | Valid             |
| X1.2   | 0,783           | 0.2907         | Valid             |
| X1.3   | 0,793           | 0.2907         | Valid             |
| X1.4   | 0,608           | 0.2907         | Valid             |
| X1.5   | 0,769           | 0.2907         | Valid             |
| X1.6   | 0,588           | 0.2907         | Valid             |
| X1.7   | 0,746           | 0.2907         | Valid             |
| X1.8   | 0,468           | 0.2907         | Valid             |
| X1.9   | 0,298           | 0.2907         | Valid             |
| <b>Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja</b>      |                 |                |                   |
| <b>No. item</b>                                | <b>R Hitung</b> | <b>R Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
| X2.1   | 0,780           | 0.2907         | Valid             |
| X2.2   | 0,798           | 0.2907         | Valid             |
| X2.3   | 0,733           | 0.2907         | Valid             |
| X2.4   | 0,763           | 0.2907         | Valid             |
| X2.5   | 0,831           | 0.2907         | Valid             |
| X2.6   | 0,748           | 0.2907         | Valid             |
| X2.7   | 0,332           | 0.2907         | Valid             |
| <b>Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan</b>    |                 |                |                   |
| <b>No. item</b>                                | <b>R Hitung</b> | <b>R Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
| Y.1  | 0,585           | 0.2907         | Valid             |
| Y.2  | 0,685           | 0.2907         | Valid             |
| Y.3  | 0,644           | 0.2907         | Valid             |
| Y.4  | 0,511           | 0.2907         | Valid             |
| Y.5  | 0,671           | 0.2907         | Valid             |
| Y.6  | 0,517           | 0.2907         | Valid             |

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021.

Dapat dilihat pada tabel 1. diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa ketiga variabel mempunyai kriteria valid untuk setiap pernyataan dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279). Maka hal tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat pada nilai Cronbach's Alpha, melalui hasil olah data SPSS, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali,2018:46).

Tabel 2 Uji Reabilitas

| No | Variabel            | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|------------|
| 1  | Komitmen Organisasi | .760             | Reliabel   |
| 2  | Motivasi Kerja      | .777             | Reliabel   |
| 3  | Kinerja Karyawan    | .742             | Reliabel   |

Sumber : diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil olah SPSS pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa nilai Cornbach's Alpha dari ketiga variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,7 yang artinya komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bisa dikatakan reliabel.

## Uji Hipotesis

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig  |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)        | 12.641                      | 2.436      |                           | 5.190 | .000 |
| Komitmen Organisasi | .199                        | .063       | .401                      | 3.144 | .003 |
| Motivasi Kerja      | .207                        | .070       | .377                      | 2.955 | .005 |

Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: diolah penulis (2021)

Tabel 3. merupakan hasil olah data SPSS yang digunakan sebagai acuan dalam membentuk model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,641 + 0,199X_1 + 0,207X_2$$

a = 12,641 Menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 12,641satuan.

b1 = 0,199 Koefisien regresi komitmen organisasi (X1) sebesar 0,028 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan.

b2 = 0,207 Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,070 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka terjadi kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan.

### Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji tingkat signifikan antara hubungan varuabel X dan variabel Y secara parsial. Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05.

Sebaliknya, apabila hasil signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji T

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
|                     | 1 (Constant)                | 12.641     | 2.436                     |       |      |
| Komitmen Organisasi | .199                        | .063       | .401                      | 3.144 | .003 |
| Motivasi Kerja      | .207                        | .070       | .377                      | 2.955 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: diolah penulis (2021)

Tabel 4. diatas menjelaskan hubungan masing-masing dari variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh t hitung = 3,144 dengan taraf signifikan 5%. Uji 2 sisi dan  $df=n-2 = 46-2 = 44$  sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.01537, yang artinya nilai t hitung  $3,144 > t$  tabel 2.01537 dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung = 2,955 dengan taraf signifikan 5%. Uji 2 sisi dan  $df=n-2 = 46-2 = 44$  sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.01537, yang artinya nilai t hitung  $2,955 > t$  tabel 2.01537 dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F (Simultan)

Uji statistik F ini bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 80.550         | 2  | 40.275      | 16.501 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual   | 104.950        | 43 | 2.441       |        |                   |
| Total      | 185.500        | 45 |             |        |                   |

Sumber: Data Diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 5. perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 16,501 dengan taraf signifikan 5%  $df_1 = k-1 (3-1=2)$  dan  $df_2 = n-k (46-3=43)$  diperoleh F tabel sebesar 3.21 dan tingkat signifikan 0,000. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa f hitung  $16,501 > f$  tabel 3.21. dan nilai signifikan 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan secara-bersama sama dari variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ditentukan melalui besarnya nilai adjusted R Square untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .659 <sup>a</sup> | .434     | .408              | 1.562                      |

Sumber: Data Diolah peneliti 2021

Dari tabel 6. diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,408, artinya variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

### **Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel komitmen organisasi karyawan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang artinya karyawan sudah melakukan sebaik mungkin demi kepentingan yang ada pada organisasi. Dan karyawan merasa bangga dapat bekerja di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang yang artinya karyawan memiliki rasa bangga bekerja di Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi (X1) diperoleh t hitung = 3,144 dengan taraf signifikan 5%, dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01537, yang artinya nilai t hitung  $3,144 > t$  tabel 2.01537 dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukman (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dalam bekerja. Selain itu karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan alokasi waktu yang telah direncanakan yang artinya karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan alokasi waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung = 2,955 dengan taraf signifikan 5%. dan diperoleh nilai t tabel sebesar 2.01537, yang artinya nilai t hitung  $2,955 > t$  tabel 2.01537 dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lutfi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa f hitung  $16,501 > f$  tabel 3.21. dan nilai signifikan 0,000 menunjukkan kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan secara-bersama sama dari variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunawan dan Ikhlis (2020).

## **PENUTUP**

Melalui hasil analisis data dan hasil penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasi pada Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka akan meningkat juga kinerja karyawannya. (2) Motivasi kerja pada Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan meningkat juga kinerja karyawannya. (3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang.

Melalui analisis data dan pembahasan di atas, saran yang dapat peneliti berikan untuk Unit Penerbitan Pesantren Tebuireng Jombang, yaitu perlu memberikan perhatian kepada karyawan agar karyawan dapat memiliki tingkat komitmen yang tinggi sehingga karyawan mau tetap menjadi bagian dari organisasi secara tulus dan mencapai tujuan organisasi. Perusahaan juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga kinerja kerja dapat terus berkembang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Farisi Salman; Juli, Irnawati; Fahmi, Muhammad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, April 2020.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halim, Ayu N & Dewi, Maria B. "Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 di Surabaya". Surabaya 2018.
- Juniari, Ni Kadek Ani; Riana, Gede; Subudi, Made. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali" *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015)
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Grafindo persada
- Masram dan Muah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo. 2017
- Matahelumual; Putri, Natalia; Adolfini, Raymond Kawet "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Emba Vol.7 (1)*. 2019.
- Pristiwati; Martiyani & Suharyo; Swasto, Bambang."Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) area Sidoarjo)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No.4. Malang 2018.
- Putri, Asri Dwija ; Suardikha, Sdha. dkk.2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Simda Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan*.
- Respatiningsih, Ida; Sudirjo, Frans.2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serat Acitya*-*Jurnal Ilmia UTANG Semarang Vol.4 Semarang*.
- Setiawan; Arif, Imran. Dkk."Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan BPR Tunas Artha Jaya Abadi Cabang Mejayan" *Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 1*. Madiun 2019

- Siwambudi, Gusti Ngurah; Yasa, Gerianta Wirawan; Badera, Dewa Nyoman (2017). “Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Sistem Pengendalian Intern Pada Kualitas Laporan Keuangan” E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Sugiyono. 2017. Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D
- Tirtayasa, Sandhi Fialiy Satria. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kulanamu) Jurnal Ilmia Magister Manajemen Homepege. Vol.13.
- Umam; Kairul, Moh Rifki. & Samino, Setiawan. “Analisis Simultan Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam. Volume 5 nomor 1. Yogyakarta. . 2019
- Yamin, Muhammad; Gunawan; Iklas, Muhammad. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Banda Aceh SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES ISSN Vol. 11 Issue 2 Aceh (2020)
- Yusuf; Mardiana, Ria dan Syarif, Darman. Komitmen Organisasi. Makasar: Nas Media Pustaka. 2018
- Zebua, Martin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cola-Cola Cabang Malang. Media Mahardhika Vol. 15 No. 3.