

# AKUTANSI BISNIS dan MANAJEMEN (ABM)

---

ISSN No: 0854-4180

**Volume 24 No.2 Oktober 2017**



- |                   |  |
|-------------------|--|
| Maartje Paais     | Pengaruh motivasi dan Komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon  |
| Teguh Prasetyo    | Pengaruh Mekanisme Konflik Keagenan Terhadap Kinerja Perusahaan ( Studi di Pasar Modal Indonesia Periode tahun 2004-2010 )                                       |
| Tita Boedi Astuti | Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT. Swasta STIE Malangkucecwara Malang )          |
| Sumarsasi         | Disiplin Karyawan Mempengaruhi Kualitas Produksi Blimbing Petani Ratu Buah di Blitar ( Studi pada Bisnis Keluarga di Kec. Sukorejo Desa Karang Sari Blitar )     |
| Helmy Adisaksana  | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen ( Studi pada Karyawan PT BRI ( Persero ) Tbk. Malang Martadinata ) |

DITERBITKAN OLEH :  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA  
MALANG

## DAFTAR ISI

---

Volume 24

No. 2

Oktober 2017

---

- Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon 69-82  
*Maartje Paais*
- Pengaruh Mekanisme Konflik Keagenan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi di Pasar Modal Indonesia Periode tahun 2004-2010) 83-91  
*Teguh Prasetyo*
- Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Swasta STIE Malangkucecwara Malang) 92-105  
*Tita Boedi Astuti*
- Disiplin Karyawan Mempengaruhi Kualitas Produksi Blimbing Petani Ratu Buah di Blitar (Studi pada Bisnis Keluarga di Kec Sukorejo Desa Karang Sari Blitar) 106-111  
*Sumarsasi*
- Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Studi pada Karyawan PT BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata) 112-133  
*Helmy Adisaksana*

# **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon**

**Maartje Paais**

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku*

*Jl. Dr. Kayadoe SK 21 Ambon*

*Email: [Maartje23\\_Paais@yahoo.com](mailto:Maartje23_Paais@yahoo.com)*

## **Abstract:**

*Research was conducted on Manise Hotel in Ambon. This study uses the motivation and commitment of employees as independent variables, and job performance as the dependent variable. The purpose of this study to analyze and determine the effect of motivation and commitment of employees on work performance and determine the dominant influence between the variables of motivation and commitment of employees on work performance. The samples are employees Manise Hotel Ambon with a total sample of 47 respondents. Based on the above results it can be seen that: (1) Motivation and employee commitment significant and positive impact on employee performance, high motivation with employee commitment will lead to improved employee performance Manise Hotel in Ambon; (2) It can be seen that motivation is a free variable that has dominant influence on achievement compared with other independent variables; and (3) Motivation and commitment to jointly contribute / donations by 58.2% to changes in job performance, while the remaining 41.8% is the donation / contribution of other variables that are not observed in this study, for example stress of work, compensation, leadership style, culture work and discipline.*

**Keywords:** *Motivation, Commitment, Job Performance*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dimana ide dan kreativitasnya mampu melakukan aktivitas organisasi sehingga dapat berkembang dan berhasil sesuai dengan tujuannya. Peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia tergantung pada peranan motivasi yang diberikan pemimpin dalam mengarahkan perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Karena itu pemberian motivasi bagi karyawan suatu organisasi perlu diatur dan dibenahi kembali. Jika pemimpin kurang memperhatikan terhadap cara-cara pemberian motivasi bagi karyawan atau bawahannya, maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja bawahan. Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari seringnya karyawan tidak masuk kerja, akibatnya tugas

utama mereka sebagai karyawan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak dapat maksimal.

Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kebijakan pemberian gaji, insentif, penghargaan, maupun pemberian rasa aman, sehingga kondisi ini harus tetap dipertahankan untuk memotivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Winardi (2000) bahwa keseluruhan proses motivasi kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila para bawahan mau bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi. Pada dasarnya berkenaan dengan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan dari sisi karyawan motivasi merupakan usaha yang dikeluarkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Komitmen merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kaitan antara pemberian motivasi dan komitmen oleh pimpinan yang mampu menggerakkan para bawahan untuk meningkatkan prestasi kerjanya merupakan fenomena yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon (2) Untuk menganalisis variabel dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon.

## **KAJIAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Pada umumnya perilaku pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai, keberadaan tujuan pegawai tersebut menjadi tumpuan untuk mendorong dan berkontribusi memenuhi kebutuhan dan keinginan organisasi. Kemampuan, kecakapan, serta keterampilan pegawai tidak akan berarti bagi organisasi apabila mereka tidak mau bekerja keras, untuk itu agar pegawai dapat memberikan seluruh potensi yang dimiliki harus adanya motivasi, baik motivasi bersifat internal maupun eksternal.

Sebagaimana dikemukakan oleh Hadari (2005) bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau daya penggerak seseorang untuk melakukan tindakan yang berlangsung secara sadar. Gitosudarmo (2000) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga motivasi yang terdapat pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi adalah suatu fenomena psikologis, sehingga kita perlu mengetahui pendapat dari para psikolog. Pimpinan *Affiliated Psychological Services*, Mungo Miller, mencetuskan enam prinsip umum motivasi sebagai berikut: (1) Motivasi adalah proses psikologis, atau lebih tepatnya proses emosional, bukan logis; (2) Motivasi pada dasarnya adalah proses yang tidak kita sadari. Tindakan yang kita atau orang lain lakukan mungkin saja tampak tidak logis, namun bagi orang yang melakukannya, tindakannya tampak wajar dan masuk akal; (3) Motivasi bersifat individual. Tingkah laku seseorang bersumber dari dirinya sendiri; (4) Motivasi tiap orang berbeda, begitu juga setiap individu bervariasi dari waktu ke waktu; (5) Motivasi adalah proses sosial. Tidak dapat diingkari, bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kita tergantung dari orang lain; dan (6) Dalam tindakan sehari-hari, kita dipandu oleh kebiasaan yang bersumber dari motivasi di masa lalu.

Selanjutnya dalam Maslow's Needs Hierarchy Theory dalam Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Adapun dasar dari teori itu adalah: (1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus, baru berhenti jika akhir hayatnya tiba; (2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi; (3) Kebutuhan

manusia itu bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut: (a) *Physiological Needs*. Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. (b) *Safety and Security Needs*. Kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan; (3) *Affiliation or Acceptance Needs*. Kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya; (4) *Esteem or Status or Needs*. Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya; dan (5) *Self Actualization*. Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Dari pandangan teori tersebut, maka dapat disimpulkan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting untuk mendorong atau mengerakkan seluruh pegawainya dengan mengupayakan pencapaian kebutuhan mereka sesuai pekerjaan yang dikerjakan. Sebab menurut Hasibuan (2007) motivasi harus dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya karena: (1) Pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik; (2) Ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya; (3) Untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan (4) Untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

### **Komitmen Kerja**

Dalam kaitannya dengan komitmen, Kaswara dan Santoso (2008) mendefinisikan: “Komitmen sebagai sikap yang merefleksikan derajat seorang individu diidentikkan dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut”. Selanjutnya Kemudian Blou dan Boal dalam Robbins (2006) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Terdapat beberapa indikator komitmen karyawan. Kaswara dan Santoso (2008) mengemukakan tiga indikator komitmen yang digunakan dalam pendekatan untuk menentukan indikator komitmen karyawan kepada organisasi, yaitu: (1) Indikator *Affective Commitment*; (2) Indikator *Continuance Commitment*; dan (3) Indikator *Normative Commitment*

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi

kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketaatan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya.

Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik karyawan dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi keluarga karyawan, usia, pendidikan, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sementara faktor ekstrinsik yang dapat mendorong terjadinya derajat komitmen tertentu antara lain adalah keteladanan pihak manajemen khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi.

### **Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut dengan baik. Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Dharma (2005) prestasi kerja diartikan sebagai suatu hasil perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja seseorang.

Penilaian prestasi kerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperluka. Bagaimanapun juga penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian prestasi kerja,

maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian terhadap prestasi kerja adalah faktor subyektifitas dari si penilai sehingga obyektifitas penilaian dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut mangkunegara (2001) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui: (1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi; dan (3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawannya.

Selanjutnya (Dharma 2005) mengemukakan bahwa standar dalam penilaian prestasi kerja mencakup: (1) Kuantitas/ jumlah yang harus diselesaikan; (2) Kualitas/ mutu yang dihasilkan; dan (3) Ketepatan waktu kerja/ sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran prestasi kerja menurut Hasibuan (2000) mutu (kehalusan, kebersihan, ketelitian), jumlah waktu (kecepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (kemampuan dalam menggunakan berbagai macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Berkaitan dengan pengukuran di atas, menurut Hasibuan (2000) mengukur prestasi kerja secara umum yang kemudia diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yaitu meliputi: kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Agar karyawan lebih mau berprestasi dan bermanfaat dapat pertimbangan suatu sistem penilaian antara lain: (1) Karyawan akan bekerja keras apabila merasa bahwa mereka diperlukan dalam organisasi; (2) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan - harapan itu; (3) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran; (4) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi mereka peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka; dan (5) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercaya dan diperlukan dengan hormat (Buchari 2000).

Motivasi materiil yang berupa ganjaran, intensif dan lain-lain dapat digunakan untuk memotivasi karyawan, selain itu diperlukan juga motivasi non materiil yang diberikan oleh pemimpin sebagai seorang yang berperan dalam mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan yang dapat berupa kenaikan pangkat atau jabatan, memberikan penghargaan atas prestasi kerja



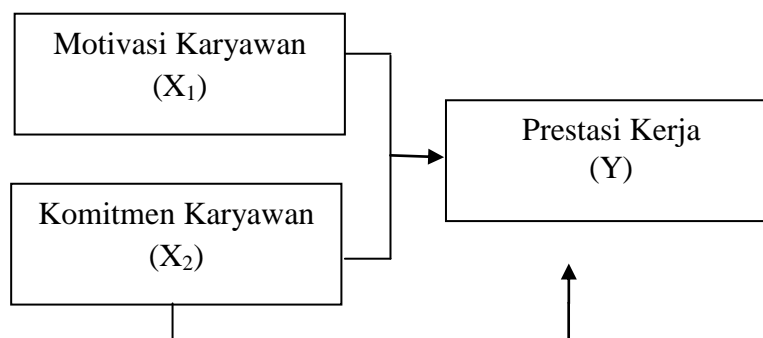
yang telah dilakukan, pemberian fasilitas kerja, pengembangan karyawan, seperti pendidikan dan latihan dan banyak lagi bentuk-bentuk nyata pemberian motivasi oleh pemimpin dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **Hubungan Antara Komitmen Dengan Prestasi Kerja**

Suatu bentuk komitmen bukan hanya bersifat loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Adanya komitmen atau keterkaitan dengan efektifitas, anatar lain meliputi: (1) Para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi kemungkinan yang lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi, kehadiran mereka umumnya juga sangat tinggi, hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan; (2) Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja agar dapat terus mencapai tujuan yang mereka inginkan, hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan; (3) Karyawan yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi, hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas, dan waktu kerja dalam perusahaan; dan (4) Karyawan yang komitmennya tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi (Luthans 2005).

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Bertitik tolak dari permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori yang diajukan dan kerangka pikir variabel penelitian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon.

H<sub>2</sub>: Diduga motivasi (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka pendekatan yang dipakai adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesiskan.

#### **Identifikasi Variabel, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Motivasi karyawan (X<sub>1</sub>) dengan indikator: (a) Kebutuhan keberadaan (b) Kebutuhan keterikatan dan (c) Kebutuhan pertumbuhan; (2) Komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) dengan indikator sebagai berikut: (a) *Affective commitment* (b) *Continuance commitment* (c) *Normative commitment*. Sedangkan variabel terikatnya adalah prestasi Kerja (Y) dengan indikator prestasi terdiri dari: (a) Kuantitas kerja (b) Kualitas kerja dan (c) Ketepatan waktu.

#### **Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono, 2001) adalah totalitas dari semua objek atas individu yang memiliki karakter tertentu dan sesuai lingkup penelitian, maka yang menjadi populasi adalah karyawan Manise Hotel Ambon yang memiliki karyawan sebanyak 90 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap.

##### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan manise hotel ambon. Mengingat populasi dapat ditentukan secara tepat maka untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2007)

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

D = Konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat di toleransi untuk setiap sampel, dalam hal ini digunakan tingkat kesalahan 10%).

### Teknik Analisis

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknis analisis statistika yang menggunakan analisis regresi linier berganda, sehingga analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi Karyawan

X<sub>2</sub> = Komitmen Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien arah regresi

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Hasil Analisa Data

Adapun hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	Prob
Motivasi karyawan	0,420	4.559	0.000
Komitmen karyawan	0,258	2.296	0.026
Konstanta	9.281		
F hitung	30.636		
Adjust R <sup>2</sup>	0,563		
R Square (R <sup>2</sup> )	0,582		
R	0,763		

Variabel terikat: Prestasi kerja karyawan

Sumber data diolah: Data primer diolah, 2017.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.281 + 0.420X_1 + 0.258X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta = 9.281 menunjukkan besarnya prestasi kerja jika tidak ada pengaruh variabel motivasi karyawan ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_2$ ) Atau menunjukkan besarnya nilai prestasi kerja jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.

Koefisien regresi motivasi karyawan ( $X_1$ ) menunjukkan variabel motivasi karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,420 terhadap prestasi kerja karyawan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila motivasi karyawan yang diterapkan dalam organisasi terhadap karyawan ditingkatkan maka prestasi kerja akan mengalami kenaikan, begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi komitmen karyawan ( $X_2$ ) menunjukkan variabel komitmen karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0.258 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (dalam %) variabel motivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap variabel prestasi kerja. Pada penelitian ini besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.582. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan komitmen karyawan memberikan kontribusi / sumbangan sebesar 58,2% terhadap perubahan prestasi kerja sedangkan sisanya 41,8% merupakan sumbangan / kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini misalnya stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

#### **Uji Hipotesis (Uji F)**

Untuk menguji tentang adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi karyawan ( $X_1$ ), dan variabel komitmen karyawan ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Kota Ambon, digunakan Uji F, dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $df = 2 : 44$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3.20 sedangkan nilai F hitung = 30.636, dengan demikian nilai F hitung > F tabel sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, jadi terbukti secara statistik bahwa ada pengaruh yang nyata antara variabel-variabel motivasi karyawan dan komitmen karyawan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi karyawan dan komitmen karyawan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon, dapat diterima dan teruji secara statistik.

#### **Uji Hipotesis II (Uji t)**

Uji t untuk mengetahui apakah variabel motivasi karyawan dan komitmen karyawan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui apakah variabel motivasi karyawan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

#### **Uji T Untuk Variabel Motivasi Karyawan (X<sub>1</sub>)**

Untuk menguji secara parsial variabel motivasi karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 4.559 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 44$  diperoleh nilai t tabel = 1,677 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

#### **Uji T Untuk Variabel Komitmen Karyawan (X<sub>2</sub>)**

Untuk menguji secara parsial variabel komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerja digunakan uji t. Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung = 2.296 sedangkan pada  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 44$  diperoleh nilai t tabel = 1,677 karena t hitung > t tabel sehingga terbukti bahwa secara parsial variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan, dapat dilihat dari besarnya t hitung. Sehingga dapat diketahui variabel bebas X<sub>1</sub> (motivasi karyawan) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hal ini dapat diketahui karena variabel bebas X<sub>1</sub> (motivasi karyawan) mempunyai nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 0.420 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, selain itu nilai t hitung variabel X<sub>1</sub> (motivasi karyawan) juga memiliki nilai paling besar yaitu sebesar 4.559. Jadi terbukti secara statistik bahwa ada mempunyai pengaruh yang dominan dan nyata antara variabel-variabel motivasi karyawan terhadap prestasi kerja.

Dengan demikian hipotesis II yang menyatakan bahwa di duga variabel motivasi karyawan (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel Ambon dalam hal ini dapat diterima dan telah teruji secara statistik.

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **Pembahasan**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Kota Ambon, berarti semakin tingginya motivasi serta komitmen karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Sejalan dengan pendapat Winardi (2000) bahwa keseluruhan proses motivasi terhadap para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka akan bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Apabila para bawahan mampu bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja didalamnya terdapat faktor peningkatan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan prestasi organisasi.

Adanya komitmen atau keterikatan membantu memberikan sekurangnya empat hasil yang berkaitan dengan efektifitas, Antara lain: (1) Para karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan; (2) Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja agar dapat terus mencapai tujuan yang mereka inginkan, hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas dan waktu kerja dalam perusahaan; (3) Karyawan yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbanganya bagi pencapaian tujuan organisasi, hal ini akan berakibat meningkatnya kualitas, kuantitas, waktu kerja dalam perusahaan; dan (4) Karyawan komitmennya tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi (Luthans 2005).

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh bagaimana komitmen karyawan, berarti semakin tinggi komitmen karyawan akan menyebabkan tercapainya peningkatan prestasi karyawan. Dalam hal ini prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Komitmen karyawan sebagai suatu sikap yang diambil karyawan bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya komitmen karyawan pada organisasi antara lain : rendahnya tingkat pergantian (keluar masuk karyawan), rendahnya tingkat kemangkiran atau absensi, puasnya terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi (Robbins 2005). Pada

dasarnya bekenan dengan bagaimana motivasi bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi, selain itu dari sisi karyawan motivasi merupakan usaha yang dikeluarkan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Manajer dalam memotivasi harus menyadari, bahwa orang yang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaan.

## **KESIMPULAN, SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut: (1) Motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan, tingginya motivasi disertai komitmen karyawan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Kota Ambon; (2) Dapat diketahui bahwa motivasi karyawan adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi dibandingkan dengan variabel bebas yang lain; dan (3) Motivasi dan komitmen secara bersama-sama memberikan kontribusi/ sumbangan sebesar 58,2% terhadap perubahan prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 41,8% merupakan sumbangan/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini misalnya stress kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kedisiplinan.

### **Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan motivasi maka yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara kebutuhan keberadaan, kebutuhan keterikatan, kebutuhan pertumbuhan dari setiap karyawan. (2) Motivasi dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk dijadikan indikator peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan melalui peningkatan program pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas hal-hal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia tersebut. Dan (3) Bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan guna meneliti variabel-variabel lain diluar motivasi dan komitmen karyawan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti stress kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan kedisiplinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agus Sunarto 2003. Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kebersihan Kota Medan. Tesis (Naskah Publikasi). Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Amstrong*, M. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ancok, D. 2002. Teknik Penyusunan Skala Pengukur. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Buchari, Zainun. 2000. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.
- Burhan Nurgiyantoro dkk. 2004. Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Dharma, Surya. 2005. Manajemen Kinerja. Penerbit: *Pustaka Pelajar*, Jakarta.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia. Indonesia, Bogor,
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Kaswara dan Santoso. 2008. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPPM-Pustaka Binaman Pressindo.
- Luthans, Fred, 2005. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Gadjah Mada Universiti Press. Yogyakarta.
- Ovindal. 2003. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Hotel Kalpataru Bogor. Skripsi Tidak di Publikasikan. STIE Kalpataru. Bogor.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Singarimbun, dan Effendi, 2003. Metode Penelitian Survey, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono*. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Jakarta: Grasindo
- Winardi*, J, 2000. Manajemen Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama, Penerbit. Prenada Media, Jakarta.