

# PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEUBLE BASUKI LACASA ART GALLERY SINGOSARI-MALANG

Rachma Yuliana<sup>1)</sup>, Novita Rifatul Khirom<sup>2)</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang

Email : novitakirom04@gmail.com

**Abstract,** The role of human resources in the organization is very important, because it is natural if the management give more attention through the policies that has been taken. Currently many problems that arise related to employment, especially employee performance, therefore the problems relating to performance need to be resolved. Motivation is a condition or energy that moves employees directed to achieve the goals of the company organization. besides motivation, another thing that can affect performance is ability, by having the appropriate ability in the field of work that he does, then he can work better. While employee performance in general is influenced by two main factors, namely the ability and driving force or what is called motivation. The purpose of this study were: 1) describing the motivation, work ability, commitment and performance employers at the Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang. 2) analyzing the influences of motivation, work ability, and commitment employer performance at the Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang Company. And 3) analyzing the dominant influences of Motivation, Ability and Work Commitment on Employee Performance at Singosari-Malang Meuble Basuki Lacasa Art Gallery. The analysis method used in this research was descriptive analysis.

The results of his research were: 1) Motivation, work ability and commitment of employer simultaneously have a significant effect on the performance of employer at Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang, and 2) Based on the results of the t test shown that motivation, work ability and employee commitment simultaneously have a significant effect on employee performance at Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang, while the variable that has a dominant influence on employee performance were motivation.

**Key Word : Motivation, Work Ability, Komitmen dan Commitment of Employer**

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena itu sudah sewajarnya bila

pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul

berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan kemampuan kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya, maka dia dapat bekerja lebih baik.

Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan

suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kinerja karyawan merupakan tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat diambil suatu pemahaman bahwa motivasi, kemampuan dan komitmen yang dimiliki karyawan diharapkan akan menjadikan dorongan dan akan menambah semangat dalam bekerja yang berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas bekerja, sehingga kinerja karyawan yang diharapkan dapat seoptimal mungkin dicapai, demikian juga yang diharapkan pada karyawan Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan motivasi, kemampuan kerja, komitmen dan kinerja karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang. 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada

Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang. dan 3) Untuk menganalisis pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang.

**LANDASAN TEORI**

**Kinerja**

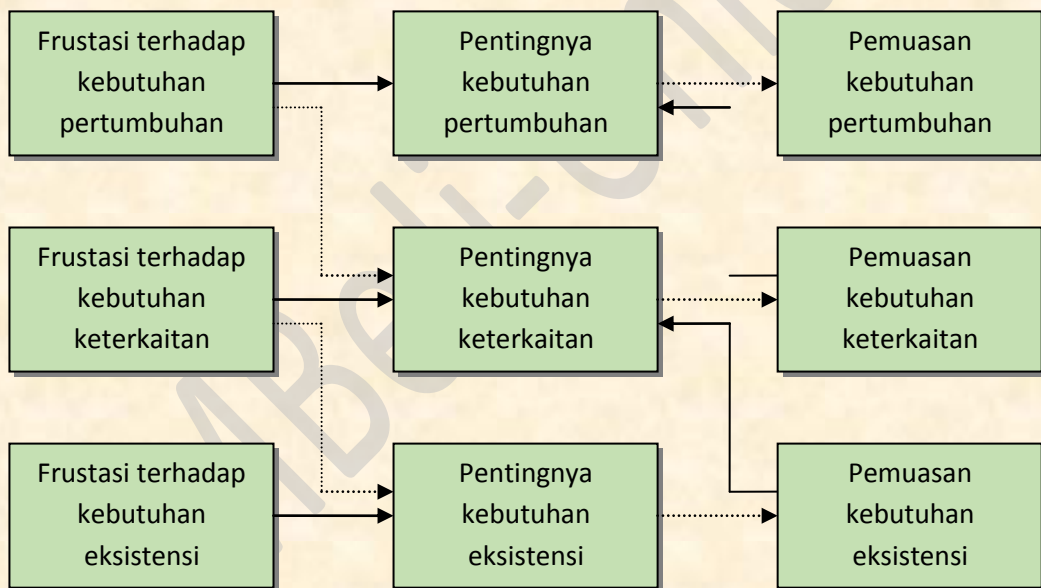
a. Teori ERG Alderfer

Adelfer setuju dengan Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan individual tersusun secara hirarki. ERG adalah singkatan dari *existence*,

*relatedness*, dan *growth* (keberadaan, keterhubungan dan pertumbuhan). Ketiga kelompok tersebut adalah sebagai berikut (Nimran, 2009:55-56) :

- 1) *Existence needs* (kebutuhan untuk eksis/keberadaan)
- 2) *Related needs* (kebutuhan untuk menjalin hubungan)
- 3) *Growth needs* (kebutuhan untuk berkembang/tumbuh)

Dari teorinya tersebut dan dihubungkan dengan adanya frustasi, maka Adelfer menjelaskan melalui Gambar 2 berikut ini.



Sumber : Gibson (2007:98)

**Gambar 1**  
**Hubungan Teori ERG Antara Frustasi, Kepentingan dan Kepuasan Dari Kebutuhan**

Adelfer memberikan saran yang menarik kepada para manajer tentang perilaku. Jika kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (seperti : pertumbuhan) dari seorang bawahan dihalangi, mungkin karena kebijakan

instansi atau kekurangan sumber daya, maka menjadi perhatian para manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya-upaya bawahan dalam memenuhi kebutuhan keterkaitan dan eksistensi. Teori ERG menyatakan

bahwa individu termotivasi berperilaku untuk memuaskan satu dari tiga kelompok kebutuhan.

### **Pengertian Kemampuan Kerja**

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai ini dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:57) kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson *et al.* (2007:104) mendefinisikan bahwa kemampuan menunjuk pada potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang

pegawai. Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

### **Komitmen Karyawan**

Porter dan Smith dalam Sterrs (2000 : 142) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan; (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan (3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

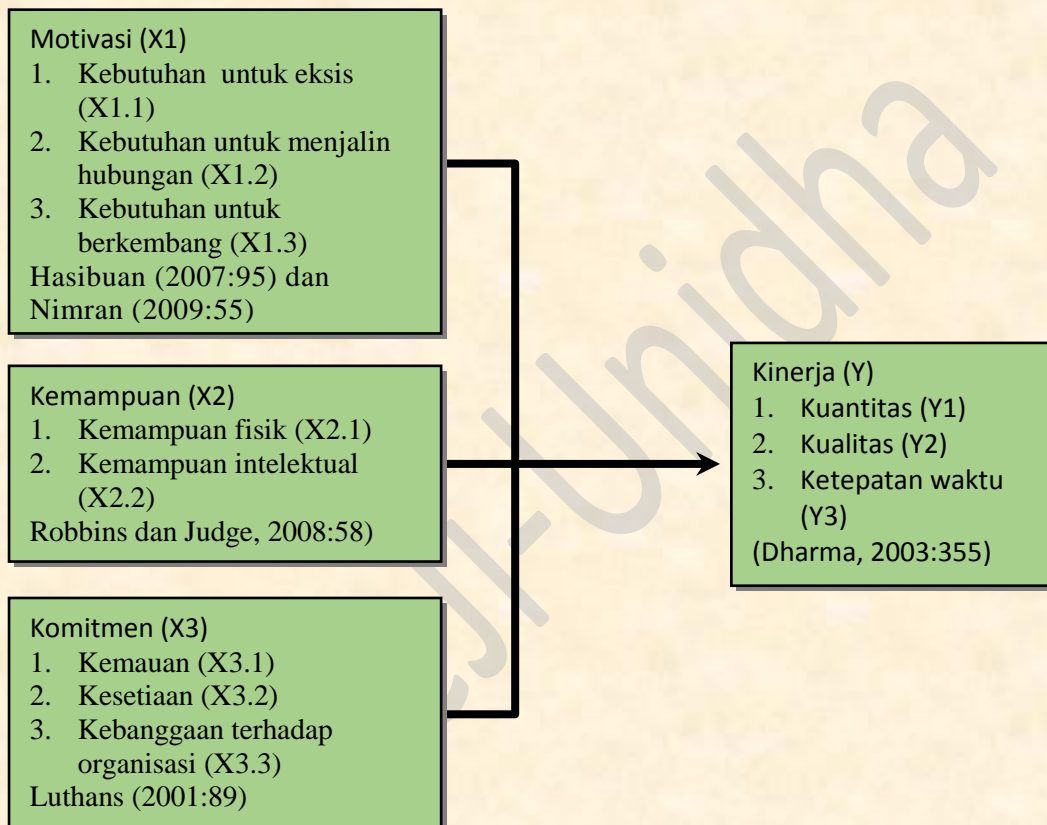
Kemudian Blou dan Boal dalam Robbins (2006 : 119) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dalam mana seseorang karyawan memihak pada pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa 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 (absensi), puas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan berusaha mencapai kinerja yang tinggi.

## Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini berdasarkan teori-teori motivasi, kemampuan kerja dan komitmen yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dari para ahli. Variabel Motivasi, Kemampuan

dan Komitmen karyawan merupakan variabel pengaruh (*independent variable*) dan Kinerja merupakan variabel terpengaruh (*dependent variable*). Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## Hipotesis

1. Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang.
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja

karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang.

## METODE

### Rancangan Penelitian

Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud (1)

Penjajagan,(2) Deskriptif, (3) Penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory*), (4) Evaluasi, (5) Prediksi, (6) Operasional, (7) Pengembangan indikator, (Singarimbun dan Effendi, 1995). Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atautakah tidak dengan variabel lainnya, atautakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atautakah tidak oleh variabel lainnya, (Faisal, 1992).

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Ancok 1995 dalam Singarimbun dan Effendy 1995:11). Sedangkan menurut Sugiyono (2000:31), mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks kolerasi *product moment* Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 2002:59) :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- N = banyaknya sampel (responden)
- X = skor total item X
- Y = skor nilai item Y

### Uji Reliabilitas Instrumen

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun dan Effendy, 1995:67).

Rumusnya sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (S$$

ingarimbun dan Effendy, 1995:67)

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Masalah pembatasan populasi dan cara penentuan sampel (*sampling*) menjadi sangat penting dalam penelitian survey. Penelitian survey bertujuan memperoleh deskripsi obyektif mengenai keadaan populasi. Oleh karena itu batasan dan karakteristik populasi harus jelas dan tegas (Sanusi, 2003:48).

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari Basuki Lacasa Art Malang, maka populasi menunjukkan keseluruhan grup dari orang-orang, peristiwa yang diminati oleh peneliti untuk diselidiki. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh yang berjumlah 175 karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Subagyo, 2001:15). Berdasarkan asumsi bahwa berdistribusi normal, maka cara

menentukan sampel dengan rumus Slovin dalam (Umar, 2005), yaitu :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diukur.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 175 orang Karyawan Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari-Malang. Dan sampel dalam penelitian ini diambil secara Proporsional Sampling dengan presisi yang digunakan sebesar 10%, adalah :

$$n = \frac{175}{175(0,1)^2 + 1} ;$$

$$n = \frac{175}{1,75 + 1} ; \quad n = \frac{175}{2,75}$$

Jadi n atau sampel sebesar = 63,6 atau dibulatkan 64 orang.

### Teknik Analisis Data

Dalam analisis data penelitian menggunakan perhitungan statistik untuk uji hipotesis dengan mengolah data yang telah diperoleh. Berdasarkan variabel-variabel tersebut di atas, maka model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi yang berbentuk regresi berganda bermanfaat untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap variabel yang dijadikan sebagai sebab terhadap variabel responden yang dijadikan sebagai akibat, selain itu juga ingin mengetahui apakah antara

variabel responden (akibat) dengan variabel-variabel sebab merupakan *best linear combination* yang secara statistik cukup bermakna, sedangkan manfaat koefisien kolerasi itu sendiri untuk mengetahui besarnya hubungan antara semua variabel yang diamati. Adapun metode analisis yang akan digunakan adalah :

### Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi karakteristik variabel terikat serta untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan prosentase. Analisis ini diperlukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data hasil pengumpulan kuesioner

### Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh sebab akibat antara variabel bebas (X) dalam hal ini motivasi, kemampuan dan komitmen karyawan terhadap variabel terikat (Y) dalam hal ini kinerja karyawan. Statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data adalah dengan menggunakan analisis regresi. Adapun model matematis dari fungsi regresi bentuk hubungan variabel X dan variabel Y adalah sebagaimana berikut (Gujarati, 1997) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana : Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kemampuan

Kerja

X<sub>3</sub> = Komitmen

Karyawan

α = Konstanta

$b_1, b_2 =$  Intercept/  
koefisien regresi  
 $\varepsilon =$  Error

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso (1999:86) Suatu model bebas multikolinieritas apabila memenuhi beberapa syarat :

- 1) Mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 5;
- 2) Mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1;
- 3) Korelasi antar variabel bebas (independent) haruslah lemah (di bawah 0.05).

#### b. Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Setiap observasi mempunyai reliabilitas yang sama. Gejala heterogenitas ini terjadi karena terlalu bervariasinya data yang diteliti. Untuk mendeteksi gejala ini, dilakukan dengan uji korelasi ranking spearman. Apabila koefisien korelasi ranking spearman lebih besar dibandingkan dengan nilai kritisnya (0,05), berarti ada gejala heterogenitas. Sebaliknya apabila nilai korelasi ranking Spearman lebih kecil dari nilai kritisnya, maka berarti tidak terjadi gejala heterogenitas.

#### c. Uji Autokorelasi

Menurut Kuncoro, (2001:47) Dalam penelitian ini digunakan Uji Durbin-Watson dengan hipotesis yang diuji :

$H_0: DW \geq d_u$ , maka tidak terjadi autokorelasi  $\rightarrow H_0$  diterima

$H_1: DW < d_L$ , maka terjadi autokorelasi  $\rightarrow H_0$  ditolak

$H_2 : d_L < DW < d_u$ , maka tidak dapat disimpulkan

#### d. Normalitas

Uji normalitas distribusi data dengan menguji residual-residual dimaksud untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan memperhatikan hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari nilai  $\alpha < 0,05$  dengan kriteria, jika:

$H_0 : \rho \geq \alpha$ , maka data terdistribusi normal  $\rightarrow H_0$  diterima

$H_1 : \rho < \alpha$ , maka data tidak terdistribusi normal  $\rightarrow H_0$  ditolak

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dengan *Statistic Program for Social Science* (SPSS).

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis 1 atau Uji F (*over all test*)

Pengujian menggunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F^{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

dimana

$R^2 =$  Koefisien determinasi

$n =$  Jumlah sampel

$K =$  Jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi



## Uji Hipotesis 2 atau Uji t (*individu test*)

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel tergantung menggunakan Uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{\beta_i}{S_{e(\beta_i)}} \quad \text{dimana}$$

t = t hasil perhitungan

$\beta^i$  = koefisien regresi

$S_{e(\beta^i)}$  = standart error

Rumus hipotesis untuk menguji koefisien regresi adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta^i = 0$

$H_a : \beta^i \neq 0$

Sedangkan pengujian yang digunakan dalam Uji t adalah :

- 1) Jika Probabilitas  $< \alpha$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya tiap variabel x secara parsial berpengaruh terhadap variabel y
- 2) Jika Probabilitas  $> \alpha$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya masing-masing variabel x secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel y

## Variabel yang Dominan

Uji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dicari koefisien regresi yang tertinggi di atas koefisien regresi yang lain.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Nilai r tabel *product moment* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n = 64$  sebesar 0,254.

Dari pengolahan data terlihat dari 38 indikator yang diuji di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, semua indikator memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel, serta probabilitasnya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 1** : Nilai Koefisien Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,837	Reliabel
Kemampuan kerja ( $X_2$ )	0,780	Reliabel
Komitmen karyawan ( $X_3$ )	0,662	Reliabel
Kinerja (Y)	0,681	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel reliabel karena memiliki koefisien reliabilitas lebih dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

**Tabel 2** : Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	,646	1,548
	Kemampuan Kerja	,907	1,103
	Komitmen Karyawan	,664	1,505

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat problem

multikolinieritas karena memiliki nilai  $VIF < 5$ .

b. Heteroskedastisitas

**Tabel 3** : Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	-,002
		Sig. (2-tailed)	,985
		N	64
	Kemampuan Kerja	Correlation Coefficient	-,019
		Sig. (2-tailed)	,880
		N	64
	Komitmen Karyawan	Correlation Coefficient	,027
		Sig. (2-tailed)	,832
		N	64
	Residual	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	64

Berdasarkan tabel diatas bahwa model regresi diatas tidak terdapat masalah heterokedastisitas karena memiliki nilai sig  $> 0,5$

dari uji Durbin-Watson adalah 1,995 sehingga lebih besar 1,70 ( $d_U$ ) dan lebih kecil dari 2,30 ( $4-d_U$ ). Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

c. Autokorelasi

d. Normalitas

Nilai  $d_U$  pada tabel Durbin-Watson adalah 1,70. Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai

**Tabel 4** : Hasil Uji Normalitas

		Motivasi	Kemampuan Kerja	Komitmen Karyawan	Kinerja
N		64	64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4,142	3,931	4,033	4,033
	Std. Deviation	,3903	,5784	,3487	,3712
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,131	,117	,093
	Positive	,137	,131	,111	,093
	Negative	-,051	-,113	-,117	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		1,094	1,051	,938	,743
Asymp. Sig. (2-tailed)		,182	,219	,342	,639

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kemampuan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan memiliki nilai *asymptotic sig (2-tailed)*

lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ , sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

**Tabel 5 :** Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi ( $X^1$ )	0,584	6,691	0,000	Signifikan
Kemampuan kerja ( $X^2$ )	0,105	2,119	0,038	Signifikan
Komitmen karyawan ( $X^3$ )	0,227	2,354	0,022	Signifikan
Konstanta	0,288			
R	0,821			
Adjusted R square	0,658			
F hitung	41,370			
Sig. F	0,000			
n	60			
Variabel terikat = Kinerja (Y)				
F tabel =	2,76			
t tabel =	2,000			

Berdasarkan tabel rekapitulasi tersebut, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,288 + 0,584X_1 + 0,105 X_2 + 0,227X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1)  $a = 0,288$  adalah konstanta yang artinya bahwa apabila semua variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) adalah tetap, maka besarnya variabel kinerja sebesar 0,288.

2)  $b_1 = 0,584$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas motivasi ( $X_1$ ), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi berpengaruh searah terhadap kinerja, artinya semakin baik motivasi akan menyebabkan kinerja mengalami peningkatan, dengan anggapan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) besarnya tetap. Sedangkan kontribusi  $X_1$  terhadap Y sebesar 0,584.

3)  $b_2 = 0,105$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas kemampuan kerja ( $X_2$ ), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh searah terhadap kinerja, artinya semakin baik kemampuan kerja akan menyebabkan kinerja semakin meningkat dengan anggapan variabel motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) besarnya tetap. Sedangkan kontribusi  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,105.

4)  $b_3 = 0,227$  adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas komitmen karyawan ( $X_3$ ), koefisien regresi bertanda positif menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh searah terhadap kinerja, artinya semakin baik komitmen karyawan akan menyebabkan kinerja mengalami peningkatan, dengan anggapan variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) besarnya tetap. Sedangkan kontribusi  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar 0,227.

Nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,821 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) secara bersama-sama dengan kinerja ( $Y$ ). Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas, dapat diketahui nilai

koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,658. Koefisien determinasi ini mempunyai arti bahwa motivasi ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen karyawan ( $X_3$ ) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 65,8%, sedangkan sisanya sebesar 34,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### **Pembahasan**

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Apabila kebutuhan pribadinya terpenuhi, maka mereka akan dapat bekerja lebih giat dan semakin bergairah. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan adanya sejumlah motivasi kerja yang tinggi. Oleh karenanya motivasi kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja secara individu kepada karyawan akan berjalan lebih cepat sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal di perusahaan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pimpinan hendaknya di dalam memberikan motivasi kerja yang sesuai harus dapat melihat perilaku

yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar karyawan termotivasi kerja dalam bekerja. Pemberian Motivasi kerja yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan karyawan harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Salah satu cara mengetahui kemampuan intelektual adalah dengan menggunakan Tes IQ. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Apabila karyawan memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi dan didukung kondisi fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin mudah mengerjakan tugas-tugasnya sehingga akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jika kemampuan karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi

tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak akan diperoleh apabila karyawan hanya diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi, bukan sebagai asset utama perusahaan. Selain itu, karyawan tidak merasa sebagai bagian dari organisasi apabila tidak dihargai oleh organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi, kemampuan kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi, kemampuan kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang, sedangkan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi.

### **Saran-saran**

1. Untuk memberikan motivasi karyawan dalam berkarya maka hendaknya diberi penghargaan atau insentif yang jelas dan transparan sehingga mampu memberikan harapan berkarya bagi karyawan yang pada akhirnya tercipta kompetisi yang

- sehat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
- Agar kinerja karyawan meningkat, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja yang dimaksudkan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang ada pada Perusahaan Meuble Basuki Lacasa Art Gallery Singosari Malang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2002, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : Liberty.
- Davis Keith, 1996, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Dharma, Agus, 2003, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali.
- Faisal, Sanapiah. 1992. Faisal, Sanapiah. 2008. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2006. *Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta : Erlangga.
- Gujarati, N.Damodar, 1997, *Basic Econometric*, second edition, McGraw Hill International Edition, Singapore.
- Hasibuan, H.Malayu S.P, 2007, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 1999. *Sistim Informasi dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Indriani. 2011. Pengaruh Motivasi kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karisma Alam Sejati Sidoarjo. *Tesis*. Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Muhlisin. 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Masa Depan*. Tersedia pada <https://muhlis.files.wordpress.com/2008/05/profesionalisme-kinerjaguru-masa-depan>.
- Nimran, Umar, 2009, *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, CV Citra Media, Sepanjang-Surabaya.
- Pidarta, Made . 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta : Salemba Empat.

- Robbin, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, H. Sadili. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar, 2003. *Metodologi Penelitian Praktis*. Edisi Pertama. Penerbit. Buntara Media Malang.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sudjana. 2004. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulistianiek. 2009. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pasuruan*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Suratin. 2011. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Sejahtera Gresik*. Universitas Petra Surabaya.
- Umar, Husein, 2005. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yudha, Fredy Prima. 2010. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang)*. Malang : Universitas Brawijaya.