

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. MARINA PUTRA INDONESIA PERWAKILAN KABUPATEN LUWU UTARA

Salju\*)

Mastia Makmur\*\*)

Dosen STIE Muhammadiyah Palopo

Email : saljusanuddin@gmail.com

**Abstract :** *The purpose of research is to know and analyze the Influence of Motivation and Employee Commitment to Work Achievement At PT. Marina Putra Indonesia Representative of North Luwu Regency. The research is an explanatory research and using survey method. The research population is the employees of PT. Marina Putra Indonesia Representative of North Luwu District, which amounts to 15 people are also used as samples in research. Data analysis method used in this research is descriptive analysis and Multiple Linear Regression, where independent variable consists of motivation and Commitment of Employees while for dependent variable that is Work Achievement. The result of research by using multiple linear regression analysis shows that simultaneously (Test F) motivation and commitment variable have a significant effect on Job Performance variable, so the first hypothesis in this research which suspect that motivation and Commitment have positive and significant impact on Employee Work Achievement PT. Marina Putra Indonesia Representative of North Luwu Regency proved true. While for (t-test) from the result turn out motivation variable which have positive significant effect and have dominant influence to Work Achievement with regression coefficient value equal to 50,4%. While for the Commitment variable has a positive effect is not significant on Job Performance with the value of regression coefficient value of 7.8%. Thus the second hypothesis in this study that suspect that motivation has a dominant effect on employee performance of PT. Marina Putra Indonesia Representative of North Luwu Regency is proven true.*

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

**Abstrak :** *Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian explanatory dan menggunakan metode survey. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda, dimana variabel bebasnya terdiri dari Motivasi dan Komitmen Karyawan sedangkan untuk variabel dependen yaitu Prestasi Kerja. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menduga bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk (Uji-t) dari hasil tersebut ternyata variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 50,4%. Sedangkan untuk variabel Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 7,8%. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menduga bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara adalah terbukti kebenarannya.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, Komitmen, dan Prestasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan maupun secara bersama-sama yang mempunyai modal besar, dengan maksud untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Setiap organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya untuk dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Organisasi juga merupakan wadah para tenaga kerja baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Organisasi tidak dapat mengelola perusahaannya sendiri, tetap harus dibantu oleh karyawan. Oleh karena itu, antara organisasi dengan karyawan harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sekarang ini, dunia usaha diarahkan untuk tercapainya suatu mekanisme yang mengarah kepada suatu sistem ekonomi pasar yang bersaing secara sehat. Dengan demikian perusahaan yang dapat mengantisipasi berbagai gejolak persaingan serta kejeliannya untuk melihat dan memanfaatkan peluang yang ada. Suatu perusahaan didirikan mempunyai tujuan utama yaitu memperoleh keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup usahanya dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas dalam pengelolaan usaha yang sebaik-baiknya, dan untuk memperolehnya diperlukan suatu motivasi agar orang-orang tertarik dan mau bekerja pada perusahaan tersebut. Salah satu memotivasinya adalah dengan adanya pemberian kompensasi.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan suatu organisasi/perusahaan adalah untuk mencari nafkah. Itu berarti bahwa apabila seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi/perusahaan, tentunya ia mengharapkan menerima imbalan tertentu pula. Oleh sebab itu, saat ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi/perusahaan, dikatakan

merupakan tantangan karena kompensasi oleh para karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya saja, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia sebagai insan yang terhormat, dengan kata lain kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta mandiri.

Perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal dan sebaik mungkin. Hal ini terjadi karena saat ini perusahaan berusaha bertahan dengan cara meminimalkan pengeluaran dan mengoptimalkan pendapatan, karena perekonomian saat ini masih belum stabil. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat, efektif dan efisien. Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia.

Perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang saling bekerjasama dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting dalam memajukan perusahaan.

Agar perusahaan dapat terus maju dan mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan cara pemberian motivasi, pelatihan dan penciptaan

suasana lingkungan kerja yang kondusif (Umar dan Husein, 2004).

Menurut Nawawi (2003) kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis (Hasibuan, 2000).

Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dengan menggunakan analisa faktor dengan metode analisa faktor diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen efektif adalah faktor personal characteristics. Faktor yang mempengaruhi komitmen keberlanjutan adalah faktor freedom dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi komitmen normatif adalah faktor sosialisasi suatu organisasi (Handoko, 2000).

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila prestasi kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Umar, 2004). Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja (Martoyo, 2004).

PT. Marina Putra Indonesia merupakan distributor atau penyalur pupuk dari produk PT. Pupuk Kaltim (Kalimantan

Timur). Untuk meningkatkan serta memperluas jaringan pemasarannya maka PT. Marina Putra Indonesia yang berpusat di Makassar memperluas jaringan dan membuka cabang atau perwakilan diberbagai wilayah Sulawesi Selatan khususnya PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

### **Masalah Penelitian**

1. Apakah motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi di dalam diri kita yang mendorong kita untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas (Martoyo, 2004). Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi internal (kesiapan, dan kesiagaan). Yang berawal dari kata "motiv" itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif pada saat-saat tertentu terutama apabila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan mendesak (Manullang, 2001).

### **Komitmen**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu

keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008)

### **Prestasi Kerja**

Bernardin dan Russel (1993) dalam Achmad S. Ruky (2002), mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kemudian Martoyo (2007) menjelaskan setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, apa yang ingin dicapai dimana tujuan yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut dapat bermacam-macam, antara lain untuk mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan, menetapkan kenaikan gaji atau pun upah karyawan, menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan yang baru, menetapkan kebijaksanaan yang baru dalam rangka reorganisasi dan mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara di jalan Masamba Affair.No 20.Masamba Kabupaten Luwu Utara. Sedangkan jangka waktu penelitian dimulai dari bulan Maret sampai Mei 2017.

### **Jenis dan Sumber Data.**

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif.
2. Data Kuantitatif.

Adapun sumber data dalam penulisan ini :

1. Data Primer.
2. Data Sekunder

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **Uji Validitas**

Validitas ini menggunakan validitas isi yaitu menggunakan pendapat tokoh/pakar dalam mengetahui sub-sub dimensi dari variabel atau indikator. Dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Indikator/Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Prestasi Kerja (Y)

No	No. Butir Peranyaan	Kode Item Pertanyaan	rhitung	r tabel	Keterangan
1	Motivasi (X1)	Motivasi 1	0,592	0,514	Valid
		Motivasi 2	0,608	0,514	Valid
		Motivasi 3	0,840	0,514	Valid
		Motivasi 4	0,701	0,514	Valid
		Motivasi 5	0,701	0,514	Valid
		Motivasi 6	0,930	0,514	Valid
		Motivasi 7	0,840	0,514	Valid
		Motivasi 8	0,840	0,514	Valid
		Motivasi 9	0,930	0,514	Valid
2	Komitmen (X2)	Komitmen 1	0,562	0,514	Valid
		Komitmen 2	0,564	0,514	Valid
		Komitmen 3	0,633	0,514	Valid
		Komitmen 4	0,615	0,514	Valid
		Komitmen 5	0,534	0,514	Valid
		Komitmen 6	0,568	0,514	Valid
4	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi Kerja 1	0,853	0,514	Valid
		Prestasi Kerja 2	0,514	0,514	Valid
		Prestasi Kerja 3	0,646	0,514	Valid
		Prestasi Kerja 4	0,822	0,514	Valid
		Prestasi Kerja 2	0,720	0,514	Valid

Sumber Data Primer diolah 2017

### Uji Reliabilitas

Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Kriteria
1	< 0,200	Sangatrendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1000	Sangattinggi

Sumber : Arikunto (1993 : 56)

Hasil pengujian  $\alpha$  (*alpha*) menggunakan bantuan program SPSS 18 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Realibilitas Untuk Variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Prestasi Kerja (Y).

Variabel	$\alpha$ -hit	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,919	Sangat Tinggi	Reliabel
Komitmen (X2)	0,631	Tinggi	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,762	Tinggi	Reliabel

Sumber Data primer diolah 2017

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi

dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Marina Putra Indonesia

Kabupaten Luwu Utara. Dengan persamaan sebagai berikut (Suliyanto,2011):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Kabupaten Luwu Utara  
 X<sub>1</sub> : Motivasi  
 X<sub>2</sub> : Komitmen  
 e : Variabel pengganggu  
 a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien tiap-tiap variabel

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan *output* tabel pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18:

Tabel 4  
Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja.

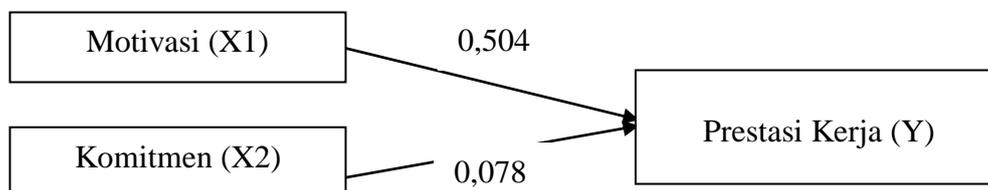
Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,439	8,192		-,176	,863
Motivasi	,504	,185	,618	2,724	,018
Komitmen	,078	,245	,072	,316	,757

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber Data: Data primer diolah, 2017

### Gambar 1

Besaran Nilai Koefisien Regresi Untuk Variabel Motivasi dan Komitmen



### Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan *output* tabel pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 18:

Tabel 5  
Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,745	2	16,872	4,050	,045 <sup>a</sup>
	Residual	49,989	12	4,166		
	Total	83,733	14			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber Data: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Upah, Gaji, dan Insentif secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Masamba Kabupaten Luwu Utara.

### Koefisien Determinasi

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS 18 adalah sebagai berikut:

Tabel 6  
Koefisien *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 <sup>a</sup>	,403	,304	2,04101

Sumber Data: Data primer diolah, 2017

*R Square* sebesar 0,403 artinya bahwa variasi perubahan variabel terikat Prestasi Kerja (Y) sebesar 40,3% disebabkan oleh variabel bebas yaitu Motivasi dan Komitmen.. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi kedalam model.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### Pengaruh variabel bebas secara simultan (Uji F) yang meliputi Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,045 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  berarti bahwa semua variabel bebas yang meliputi Motivasi (X1) dan Komitmen (X2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mathis, Robert dan Jackson, John (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satunya adalah Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.

Hasil penelitian dengan uji simultan (Uji F) pada penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Taruli Viona Margaretha Aruan (2012) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia. Tbk. Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor komitmen organisasi, motivasi, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru.

Dengan demikian hasil pengujian secara simultan (Uji F) dapat membuktikan hipotesis pertama penelitian ini yang menduga bahwa faktor-faktor yang meliputi Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara adalah terbukti kebenarannya.

Besarnya pengaruh semua faktor-faktor yang meliputi Kualitas Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara sebesar 0,403 atau 40,3%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain secara variabel bebas pada penelitian ini sebesar 0,888 atau 59,7%.

Relatif rendahnya pengaruh perubahan variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yang disebabkan oleh variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Komitmen (X2)

menunjukkan bahwa asumsi pengabaian faktor-faktor selain dari Motivasi (X1) dan Komitmen (X2) mampu memberikan pengaruh, misalnya kompensasi, yang nantinya diharapkan pada penelitian berikutnya yang meneliti tentang pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja perlu juga mengikutsertakan variabel kompensasi atau variabel lain yang dapat berpengaruh.

#### **Pengaruh variabel Motivasi (X1) Secara Parsial (Uji t) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t) yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara dengan koefisien regresi sebesar 0,504 atau 50,4% artinya dengan meningkatnya variabel Motivasi (X1) akan meningkat pula Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara diikuti dengan perubahan peningkatan yang signifikan, ini dapat dilihat dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,018.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taruli Viona Margaretha Aruan (2012) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia. Tbk. Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor motivasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Robbins, 2003) bahwa motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual, dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

#### **Pengaruh variabel Komitmen (X2) Secara Parsial (Uji t) terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t)

yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara dengan koefisien regresi sebesar 0,078 atau 7,8% artinya dengan meningkatnya variabel Komitmen (X2) akan meningkat pula Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara diikuti dengan perubahan peningkatan yang tidak signifikan, ini dapat dilihat dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,757.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taruli Viona Margaretha Aruan (2012) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia. Tbk. Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terbukti bahwa faktor komitmen organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK Pekanbaru.

Berdasarkan besarnya pengaruh masing-masing faktor-faktor tersebut terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) yang mempunyai pengaruh positif signifikan paling dominan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang dominan atau signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, terbukti kebenarannya.

#### **PENUTUP** **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan variabel motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.
2. Secara simultan variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara dan variabel Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.
3. Dari kedua variabel yang berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara dapat diketahui bahwa variabel Motivasi yang memiliki pengaruh yang dominan.
4. Besarnya pengaruh semua faktor-faktor yang meliputi Kualitas Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara sebesar 0,403 atau 40,3%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain secara variabel bebas pada penelitian ini sebesar 0,888 atau 59,7%.

### Saran

Berdasar kesimpulan di atas, dikemukakan saran yang ditujukan untuk : (1) Pimpinan PT. Media Luwu Di Kabupaten Luwu Utara; dan (2) Peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian dengan topik yang mirip.

1. Bagi PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Pengaruh Motivasi (X1) dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, masih belum memiliki efektivitas yang maksimal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya.  
khususnya dalam aspek yaitu:
  - a. Aspek Komitmen (X2) dilihat dari pengaruhnya terhadap

Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara masih belum bisa memberikan nilai maksimal sehingga harus menjadi perhatian yang juga harus diperhatikan untuk lebih ditingkatkan lagi misalnya dengan terus berupaya menumbuhkan rasa memiliki, komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai karyawan yang profesional dengan cara memberikan kompensasi yang dapat menunjang kebutuhan tiap karyawannya, serta adanya stimulus/rangasangan kepada karyawan untuk tetap menyukai pekerjaan jika di berikan dengan beban kerja yang tinggi oleh perusahaan dengan jalan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tambahan beban kerja yang diberikan.

- b. Adapun aspek yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yaitu aspek Motivasi (X1) hendaknya dipertahankan dan dibutuhkan kekreatifan dan keinovatifan untuk terus dapat meningkatkan aspek tersebut.

### 2. Bagi Peneliti lain.

- a. Peneliti dapat memasukkan faktor-faktor diluar Motivasi dan Komitmen misalnya faktor Kompensasi, yang nantinya diharapkan pada peneliti berikutnya yang meneliti tentang pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja bisa menambahkan variabel yaitu Kompensasi atau variabel lain yang dapat berpengaruh.
- b. Peneliti dapat menggunakan sarana objek penelitian lain dalam hal ini selain dari PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, agar dapat memberikan informasi yang nantinya dapat

dijadikan sebagai pembanding dalam menentukan seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2002. Sistem Manajemen Kinerja.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. Manajemen Penelitian.* Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada. Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.** Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi ke 2.** Yogyakarta: BEFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2004, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,* Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Husein Umar, 2004, Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,* Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Manullang, M., Marhot. 2001. Manajemen Personalia.* Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2003. **Human Resource Management,** 10th edition. Thomson South Western, United State of America.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. 2003. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: Gramedia
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi,** Yogyakarta : Andi
- Suliyanto. 2011. **EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS.** Yogyakarta: Andi.
- Susilo *Martoyo, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia,* Alfabeta, Bandung.
- Taruli Viona Margaretha Aruan. 2012. **Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BFI Finance Indonesia.** Tbk. Pekanbaru. Jurnal. Universitas Riau. <http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/1813/1/Jurnal.pdf>. Di akses pada 29 April 2013.