

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA
PASAR SEWAKADARMA KOTA DENPASAR**

Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati

Universitas Mahendradatta

e-mail: ayusucandra89@gmail.com

I Dewa Nyoman Usadha2

Universitas Mahendradatta

e-mail: mahausadha888@gmail.com

Ni Ketut Mei Anjani3

Universitas Mahendradatta

e-mail: meianjani924@gmail.com

Abstrak Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti motivasi dan adanya komitmen dari para karyawannya. Sehingga motivasi dan komitmen berperan penting untuk mencapai kinerja Perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji: 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. 3) Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma. Motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstrak Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out his duties according to the responsibilities given to him. Employee performance has an important role in human resource management. Good performance can be influenced by several things, such as motivation and commitment from its employees. So that motivation and commitment play an important role in achieving the Company's performance. The purpose of this study is to test: 1) The effect of motivation on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. 2) The effect of organizational commitment on employee

performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. 3) The influence of organizational motivation and commitment on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. The research design used in this study is quantitative. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS application. Based on the results of the study, it was concluded that motivation partially had a positive and significant effect on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma. Organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma. Organizational motivation and commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City.

I.PENDAHULUAN

Kinerja sebagai perilaku nyata yang dapat ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di Perusahaan. Memiliki kinerja yang baik merupakan sasaran yang ingin dicapai setiap Perusahaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, ketika mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dapat mencapai sasaran dengan atau menurut standard yang telah ditentukan dengan penilaian kinerja, Indrajita *at al.* (2021) Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Syardiansyah (2019) setiap perusahaan agar tetap bertahan dan dapat maju maka semestinya berani melakukan perubahan dan mencapai kemenangan dalam persaingan. Memenangkan persaingan salah satunya melalui pemanfaatan kekayaan yang dimiliki seperti modal, metode dan mesin. Kekayaan yang dimiliki ini tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak disokong oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal. Perusahaan harus memiliki pekerja yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang tinggi. Kualitas

sumber daya manusia tercermin oleh sejauh mana bidang ini sanggup menunjang dan memenuhi keinginan pekerja maupun perusahaan. Peningkatan perubahan sikap, pengetahuan, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja, *skill*, perilaku, dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya perusahaan tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut, Kalesaran *at al.* (2014). Menurut Boshtomi (2018) meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Cara untuk mencapai suatu tujuan kinerja karyawan harus memerlukan karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik, karena perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan SDM dengan baik dan benar serta perusahaan tersebut dituntut untuk

menyelesaikan tugas-tugasnya. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan (Jacqueline *et al.*, 2011).

Dalam perusahaan kinerja karyawan harus ada *skill* dan absensi yang dinilai setiap harinya oleh perusahaan tersebut, jika kinerja karyawan itu baik maka perusahaan akan memberikan bonus terhadap karyawan tersebut dan jika kinerja karyawan itu buruk maka perusahaan akan memberikan teguran terhadap karyawan tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2011:155) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat terhadap karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, iklim kerja, komitmen dan lain sebagainya. Umumnya pada seluruh perusahaan, tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan pengaruh yang positif diantaranya mengurangi jumlah *turnover*, meningkatkan kedisiplinan serta kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain (Putra, 2015). Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Usman (2013:274) menyatakan bahwa motivasi merupakan alat yang digunakan

atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Aisha *et al.* (2013), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan untuk mencapai sebuah tujuan. Smith *et al.* (2015), menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Danish dan Ali (2010), menyatakan bahwa motivasi karyawan meningkat ketika karyawan mendapatkan penghargaan, insentif dan pengakuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Schermerhorn *et al.* (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki

kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Luthans (2011) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnsover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sejalan dengan hal itu Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai

sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Hasanuddin No. 1 Pertokoan Suci Sarijaya Lantai III, Denpasar. Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar merupakan Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Denpasar yang melaksanakan pelayanan umum dalam bidang pengelolaan area pasar, membina pedagang pasar, ikut membantu stabilitas harga dan kelancaran distribusi barang dan jasa yang berada di wilayah Pemerintah Kota Denpasar. Dalam wilayahnya, Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar mengelola pasar-pasar yang berada di wilayah Pemerintah Kota Denpasar yang terdiri dari 16 pasar-pasar tradisional yang bertujuan sebagai pelaku dan pendorong perekonomian daerah dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar Ibu Ni Putu Yulan Pertiwi menyatakan bahwa kinerja karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar mulai menurun, hal ini karena ada beberapa karyawan sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh pegawai sudah mendapat pembagian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing. Tidak semua karyawan mampu mengerjakan

pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, yang berarti karyawan bersangkutan tidak konsisten dari segi waktu pengerjaan. Tidak semua karyawan punya keinginan kuat bekerja. Beberapa karyawan tidak punya rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga dalam bekerja tidak mengeluarkan kemampuannya secara maksimal. Beberapa karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang sering meminta izin pulang mendahului sebelum waktu kerja selesai, dengan alasan untuk kepentingan keluarga dan kegiatan adat.

II. LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, Chukuwuma (2014). Sedangkan menurut Hasibuan (2014:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Uno (2010) menyatakan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Dari pengertian motivasi diatas

dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, inspirasi yang dapat memberikan semangat atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan kekuatan dari luar, yang dimana pada intinya dapat mempengaruhi dirinya sendiri secara positif atau negatif tergantung pada situasi atau kondisi yang dihadapi Menurut Sutrisno (2011), motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: (1)Memperoleh kompensasi yang memadai. (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai .(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

2.KOMITMEN

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, Indra (2010) Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Menurut Bangun (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

1. Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif

untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. Komitmen Berkelanjutan adalah komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

3. Komitmen Normatif adalah komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu : 1) Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya

kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. (2) Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. 3) Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

3 KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2008:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Menurut

Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan

- karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
 3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
 4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
 5. Kemandirian. merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Artinya

karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yakni mengumpulkan, menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya. Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar dengan jumlah responden 103 orang karyawan. Metode penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2021: 44). Teknik ini dipilih karena jumlah dari populasi sudah mencukupi, dan seluruh karyawan dianggap bisa dijadikan sampel penelitian, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	51	49.5%
Perempuan	52	50.5%
Total	103 orang	100%

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada Tabel 1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 51 orang dengan persentase sebesar 49,5% dan responden perempuan sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 50,5%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar adalah berjenis kelamin perempuan

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	11	10.7%
21-30 Tahun	28	27.2%
31-40 Tahun	15	14.6%
41-50 Tahun	21	20.4%
> 50 Tahun	28	27.2%
Total	103 orang	100%

Berdasarkan karakteristik usia responden pada Tabel 2 tersebut, terlihat bahwa responden pada usia kurang dari 20 tahun sebanyak 11 orang sebesar 10,7%, responden pada usia 21-30 tahun sebanyak 28 orang sebesar 27,2%, responden pada usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang sebesar 14,6%, responden pada usia 41-50 tahun sebanyak 21 orang sebesar 20,4% dan responden pada usia lebih dari 50 tahun sebanyak 28 orang sebesar 27,2%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar berada pada usia 21-30 tahun dan lebih dari 50 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	21	20.4%
2-3 Tahun	30	29.1%
3-4 Tahun	6	5.8%
4-5 Tahun	22	21.4%
> 5 Tahun	24	23.3%
Total	103 orang	100%

Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden pada Tabel 3 tersebut, terlihat bahwa responden pada lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 21 orang sebesar 20,4%, responden pada lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 30 orang dengan sebesar 29,1%, responden pada lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 6 orang sebesar 5,8%, responden pada lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 22 orang sebesar 21,4% dan responden pada lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 24 orang sebesar 23,3%. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar telah bekerja selama 2-3 tahun.

2. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Tabel 4. Uji Validitas Dimensi Motivasi (X₁)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,848	0,194	Valid
X1.2	0,818	0,194	Valid
X1.3	0,665	0,194	Valid
X1.4	0,798	0,194	Valid
X1.5	0,298	0,194	Valid
X1.6	0,848	0,194	Valid
X1.7	0,848	0,194	Valid
X1.8	0,818	0,194	Valid
X1.9	0,665	0,194	Valid
X1.10	0,798	0,194	Valid

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Motivasi pada Tabel 4, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan *valid* karena r hitung $>$ r tabel dan item-item tersebut berkorelasi signifikan. Sehingga item dalam kuesioner tidak perlu dikeluarkan atau diperbaiki.

Tabel 5. Uji Validitas Dimensi Komitmen Organisasi (X₂)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,559	0,194	<i>Valid</i>
X2.2	0,688	0,194	<i>Valid</i>
X2.3	0,577	0,194	<i>Valid</i>
X2.4	0,684	0,194	<i>Valid</i>
X2.5	0,443	0,194	<i>Valid</i>
X2.6	0,517	0,194	<i>Valid</i>
X2.7	0,559	0,194	<i>Valid</i>
X2.8	0,688	0,194	<i>Valid</i>
X2.9	0,577	0,194	<i>Valid</i>
X2.10	0,517	0,194	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan *valid* karena r hitung $>$ r tabel dan item-item tersebut berkorelasi signifikan. Sehingga item dalam kuesioner tidak perlu dikeluarkan atau diperbaiki.

Tabel 6. Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,551	0,194	<i>Valid</i>
Y2	0,676	0,194	<i>Valid</i>
Y3	0,733	0,194	<i>Valid</i>
Y4	0,699	0,194	<i>Valid</i>
Y5	0,704	0,194	<i>Valid</i>
Y6	0,760	0,194	<i>Valid</i>
Y7	0,738	0,194	<i>Valid</i>
Y8	0,733	0,194	<i>Valid</i>
Y9	0,733	0,194	<i>Valid</i>
Y10	0,699	0,194	<i>Valid</i>

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa seluruh item

pernyataan dinyatakan *valid* karena r hitung $>$ r tabel dan item-item tersebut berkorelasi signifikan. Sehingga item dalam kuesioner tidak perlu dikeluarkan atau diperbaiki.

3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,881	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	Reliabel

Hasil reliabilitas yang terdapat di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji pada penelitian ini yaitu motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai koefisien *Alpha Cronbach*-nya lebih besar dari 0,60. Variabel motivasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,881. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,766, dan variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,851. Dalam pengujian reliabilitas ini diperlihatkan bahwa semua instrumen reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil uji hasil uji normalitas data *kolmogrov-smirnov* dengan residual, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk nilai residualnya adalah sebesar 0,200. Oleh karena nilai Signifikansi untuk nilai residualnya $>$ 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Hasil dari uji linearitas yang dilakukan pada X1 terhadap Y memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,05 maka variabel X1 dinyatakan memiliki hubungan linear dengan variabel Y. Demikian pula dengan X2 yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka variabel X2 dinyatakan memiliki hubungan linear dengan variabel Y.

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* dan VIF motivasi dan komitmen organisasi adalah 0,793 dan 1,261 ini berarti variabel X₁ dan X₂ tidak mengalami gejala Multikolinearitas, karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (0,793 > 0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (1,261 < 10).

Uji Heteroskedastisitas

Nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,384 untuk variabel motivasi, dan 0,697 untuk variabel komitmen organisasi. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dibuat satu persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,866 + 0,614 X_1 + 0,231 X_2$$

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.866	2.430		2.414	.018
Motivasi	.614	.074	.633	8.296	.000
Komitmen Organisasi	.231	.096	.183	2.400	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ketentuan pengujian yaitu nilai t-hitung akan dibandingkan dengan nilai t-tabel dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan: $n-k-1 = (103-2-1) = 100$. Maka nilai t tabel pada taraf nyata 0,05 sebesar 1,984. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung motivasi lebih besar dari t tabel atau $8,296 > 1,984$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai t-hitung komitmen organisasi lebih besar dari t tabel atau $2,400 > 1,984$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,018 < 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1378.634	2	689.317	58.473	.000 ^b
	Residual	1178.861	100	11.789		
	Total	2557.495	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

Ketentuan pengujian yaitu nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), nilai F tabel: $F_{0,05; (k;n-k-1)} (2;103-2-1) = 100$. Maka nilai F_{tabel}

sebesar 3,08 sesuai dengan lampiran dan taraf nyata 5%. Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi secara simultan adalah signifikan. $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $58,473 > 3,08$ atau nilai sig. $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$

Analisis Determinasi

Tabel 11. Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.530	3.43345

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut $R^2 = 0,539$ memiliki arti bahwa variasi naik turunnya kinerja karyawan 53,9% dipengaruhi oleh motivasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2), sisanya 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Nilai t-hitung motivasi lebih besar dari t tabel atau $8,296 > 1,984$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Nilai t-hitung komitmen organisasi lebih besar dari t tabel atau $2,400 > 1,984$ dan signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 (5%) yaitu $0,018 < 0,05$.
- 3) Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,08.

V. KESIMPULAN

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Motivasi dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Pimpinan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar serta seluruh responden dan informan yang memberikan informasi yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, A.N., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2013. Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4 (6), hal. 605 - 609.
- Alamdard, H.K., Muhammad M.N., Muhammad A., dan Wasim H. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6 (7), hal.2697-2705.
- Ardana, K., Mujiati, Wayan dan Sriathi. 2012. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Cevat, C., dan Ozge E.Y. 2012. The Relationship Among Organizational

- Trust, Multidimensional Organizational Commitment And Perceived Organizational Support In Educational Organizations. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 4 (6), hal. 5763-5776.
- Danish, Q.R dan Ali U. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study From Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(2), hal. 159-167.
- Fahmi, I. 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gupta, A. dan Sharon, R.M. 2013. Relationship between Entrepreneurial Personality, Performance, Job Satisfaction and Operations Strategy: An Empirical Examination. *International Journal Of Business and Management*, 8(2), hal. 387-393.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2), hal. 860-867.
- Hidayah, S. dan Kukuh P. 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 19 (31), hal. 65-78.
- Indrajita, I.K., Sadiartha, A.N.G., dan Mahayasa, I.G.A. 2021. Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1 (1), hal. 1- 13.
- Jacqueline, M.O., David, M.K., Leonard, S.M., dan Dedan, O. 2011. Effect of Team Building on The Performance of Employees in Organizations Towards The Realization of Millennium Development Goals: A Survey of Selected Banks in Eldoret. *International Journal of Current Research*, 3 (11), hal. 049-054.
- Janarko, F. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepercayaan. *Disertasi*. UII Yogyakarta.
- Kalesaran, F.H., Mandey, S.L., dan Mekel, P. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2 (4), hal. 184-194.
- Karen, B., Nicholas A., dan Everett C. 2011. Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*, 3 (21), hal. 255-271.
- Krisnanda, N.A. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (7), hal. 2101-2115.
- Lawal, A.F., Omonigho, T. dan Okhankhuele. 2014. The Effect of Motivation on Project Execution in Nigeria: A Case Study of Bayelsa Plastic Industry, Yenagoa, Bayelsa State, Nigeria. *British Journal of Applied Science and Technology*, 4 (21), hal. 2985-3002.

- Mailiana. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10 (1), hal. 23-133.
- Mangkuprawira. 2011. *Program Orientasi Berbasis Kompetensi*. Bogor: IPB Press.
- Moehariono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Murty, W.A dan Hundiwinarsih G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2 (2), hal. 215-228.
- Putra, I.W.A.P. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Agung Motor I Di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 4 (10), hal. 2982-3011.
- Ranihusna, D. 2010. Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1 (2), hal. 90-103.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Smith, E., Pieter J., dan Anis M.K. 2015. The Impact of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Employee Motivation at A Medical Devices Company in South Africa. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 5 (1), hal. 39-87.
- Usman, H. 2013. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zainal, V. R., Ramli, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.