



## Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Harian Rakyat Merdeka Jakarta Selatan

Syifa Septiana<sup>1</sup>, Syarifah Ida Farida<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[Syifaseptiana2026@gmail.com](mailto:Syifaseptiana2026@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen1477@unpam.ac.id](mailto:dosen1477@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 29 Februari 2024

\*Korespondensi Penulis

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine the influence of motivation and organizational commitment on employee performance at PT Harian Rakyat Merdeka Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 35.9%. Proven by the calculated  $t$  value  $>$   $t$  table =  $(5.836 > 1.984)$ . Organizational commitment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 34.6%. Proven by the calculated  $t$  value  $>$   $t$  table =  $(5.042 > 1.984)$ . Motivation and Organizational Commitment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.881 + 0.670 x_1 + 0.366 x_2$ , a correlation value of 0.751. The coefficient of determination value is 34.6% while the remaining 65.4% is caused by other factors. Hypothesis testing obtained calculated  $F$  value  $>$   $F$  table or  $(36.913 > 3.092)$ .*

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment, Employee Performan

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Harian Rakyat Merdeka Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar Nilai koefisien Determinasi sebesar 35,9%. Dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $(5,836 > 1,984)$ . Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,6%. Dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel =  $(5,042 > 1,984)$ . Motivasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,881 + 0,670 x_1 + 0,366 x_2$ , nilai korelasi sebesar 0,751. Nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% sedangkan sisanya 65,4% disebabkan oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(36,913 > 3,092)$ .

**Kata Kunci :** Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pendanaan, pelatihan, dan pengembangan karir bagi karyawan serta pelaksanaan kegiatan pengembangan organisasi suatu perusahaan atau organisasi. Salah satu cara perusahaan mencari hasil pekerjaan terbaik dari personalnya adalah dengan menjaga komitmen dan motivasi organisasi tetap tinggi, yang keduanya merupakan komponen penting. Organisasi harus mengelola sumber daya manusianya seefektif mungkin karena selain kualitas, teknologi, dan sumber daya keuangan, Untuk mencapai kesuksesan, penting untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara efektif. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, potensi sumber daya manusia perusahaan merupakan salah satu aset terpenting dan berharga yang dimiliki perusahaan. Beberapa orang berpendapat bahwa sumber daya utama memiliki kapasitas untuk berorganisasi, menganalisis, dan mengatur permasalahan yang timbul dalam suatu organisasi adalah populasi manusianya. Selain itu, orang-orang datang ke perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan berbagai ambisi, ide, perasaan, status, dan latar belakang. Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bidang pekerjaannya agar berkualitas tinggi dan berlimpah. agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Selain itu, para pegawai di bidang sumber daya manusia juga memerlukan motivasi yang terus-menerus agar mereka tetap bersemangat dalam menjalani profesinya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah sebagai berikut Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Harian Rakyat Merdeka.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016).  
Manajemen Sumber Daya Manusia

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2016), Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajer, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan pengimbangan, dan penilaian.

### Motivasi

Pengertian Motivasi Hasibuan, (2016), “motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong garibah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi juga sering disebut dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dalam jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu”.

### Komitmen Organisasi

#### Pengertian Komitmen Organisasi

Jason A Colquitt (2015, hal 64) menyatakan bahwa Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

#### Indikator Komitmen Organisasi.

Beberapa indikator motivasi menurut Wibowo (2017, hal 215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosional dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut: Keinginan berkarir di organisasi, Rasa percaya terhadap organisasi, Komitmen Berkelanjutan yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

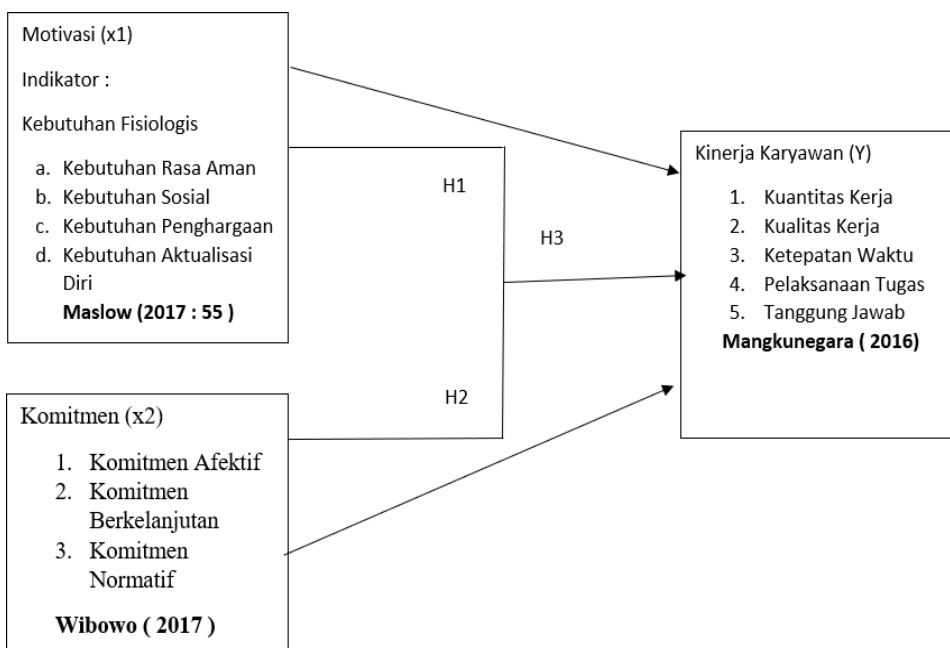
Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut : Kecintaan karyawan kepada organisasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, komitmen normatif adalah keyakinan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut: kesetiaan terhadap organisasi, keinginan membalas jasa ke perusahaan.

### Kinerja Karyawan

#### Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) kinerja adalah melakukan suatu aktivitas serta menyempurnakannya sinkron menggunakan tanggung jawabnya menggunakan yang akan terjadi seperti yang pada di diharapkan. Berasal definisi diatas maka dalam melakukan serta menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari menggunakan rasa tanggung jawab agar tercapai akibat mirip yang diharapkan.



Gambar Kerangka Berpikir

$H_0: \beta_1 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antarmotivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Harian Rakyat Merdeka.

$H_0: \beta_2 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

$H_a: \beta_2 \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

$H_0: \beta_3 = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

Ha:  $\beta_3 = 0$  : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:56) “Deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja dilakukan pada PT Harian Rakyat Merdeka yang berjumlah 60 karyawan, karena jumlahnya sedikit maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), “Mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat”.

### Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran frekuensi skor pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu dapat melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan membuat *normal probability plot*. Apabila data menyebar dan membentuk garis lurus maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normal.

### Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Supardi dalam Hanifah (2021:81), “Koefisien Determinasi menyatakan proporsi variabel keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau di akibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independent, sisanya diterangkan oleh variabel lain”.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) “Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat”. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan uji t bisa diketahui dengan melihat nilai signifikannya, apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Normalitas**  
**Tabel Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Test Of Normality**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0,000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3,45085778              |
| (Most Extreme Differences          | Absolute       | 0,131                   |
|                                    | Positive       | 0,096                   |
|                                    | Negative       | -0,131                  |
| Test Statistic                     |                | 0,131                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,013 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data : Diolah dengan SPSS 25 (2003)

Terlihat dari data tabel nilai signifikansi asimtotik uji sisi sebesar 0,13 lebih dari 0,05. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa populasi sesuai dengan analisis distribusi normal dan melanjutkan ke tahap berikutnya adalah hal yang tepat. Gambar berikut memberikan gambaran grafis kurva probabilitas normal.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (x<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

| Model Summary   |                    |          |                   |                            |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model   | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1   | 0,608 <sup>a</sup> | 0,370    | 0,359             | 4,185                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi (X <sub>1</sub> ) |                    |          |                   |                            |

Sumber : data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Adanya faktor lain memberikan kontribusi sebesar 57,4 persen terhadap variansi kinerja pegawai (Y) seperti terlihat pada yang menunjukkan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,37 untuk variabel motivasi (x<sub>1</sub>).



**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Komitmen Organisasi ( $x_2$ ) Dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary  |                    |          |                  |                            |
|--|--------------------|----------|------------------|----------------------------|
| Model  | R                  | R Square | AdjustedR Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | 0,751 <sup>a</sup> | 0,564    | 0,549            | 3,511                      |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen ( $x_2$ ), Motivasi (X1) |                    |          |                  |                            |

Sumber : data diolah dengan SPSS 25 (2023)

R squared menunjukkan nilai sebesar 0,564, yang menunjukkan bahwa memberikan kontribusi sebesar 56,4% variabel komitmen ( $x_2$ ) terhadap varians kinerja karyawan (Y).

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)  
Pengaruh Motivasi ( $x_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary  |                    |          |                  |                            |
|--|--------------------|----------|------------------|----------------------------|
| Model  | R                  | R Square | AdjustedR Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | 0,751 <sup>a</sup> | 0,564    | 0,549            | 3,511                      |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen ( $x_2$ ), Motivasi (X1) |                    |          |                  |                            |

Sumber : data diolah dengan SPSS 25 (2023)

R squared menunjukkan nilai sebesar 0,564 yang menunjukkan bahwa memberikan kontribusi sebesar 56,4% variabel komitmen ( $x_2$ ) terhadap varians kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary                              |                   |          |                  |                            |
|--|-------------------|----------|------------------|----------------------------|
| Model                                      | R                 | R Square | AdjustedR Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .588 <sup>a</sup> | 0,346    | 0,335            | 4,26361                    |
| a. Predictors: (Constant), komitmen_ $x_2$ |                   |          |                  |                            |

Sumber : data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi ( $x_2$ ) menyumbang 0,346 atau 34,6 % terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan faktor lain menyumbang 65,4%. yang ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,751

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Dan Komitmen Organisasi(X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| A   |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|---|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 910,003            | 2  | 455,002     | 36,913 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 702,597            | 57 | 12,326      |        |                   |
|   | Total      | 1612,600           | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: kinerja_y                    |            |                    |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), komitmen_x2, motivasi_x1 |            |                    |    |             |        |                   |

Sumber : data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada, nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu setara dengan (36,913 > 3,092). Nilai p yang kurang dari 0,05, umumnya dikenal sebagai (0,000 < 0,05), menunjukkan bahwa nilai ini juga sangat kuat. Oleh karena itu Ho tidak diterima, sedangkan Ha diterima; hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manfaat yang besar secara simultan antara Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka.

**PEMBAHASAN**

**Pembahasan Deskriptif**

**Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Motivasi (x<sub>1</sub>)**

Rata-rata skor yang diperoleh responden untuk variabel Motivasi (x<sub>1</sub>) adalah sebesar 3,54. Skor ini didasarkan pada skala yang berkisar antara 3,41 hingga 4,00, dengan kriteria Sangat Baik Sebanyak 48,33% responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut, 38,33% menyatakan setuju, dan 5,41% menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata variabel Motivasi (x<sub>1</sub>) pada pernyataan nomor 7 adalah sebesar 3,88 yang dapat dipertahankan dalam indikator. Hal ini dapat diamati dengan melihat fakta bahwa hal tersebut dipertahankan. Untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki akses terhadap asuransi kesehatan, perusahaan menyediakan. Dorongan batin untuk berprestasi dengan demikian merupakan nilai rata-rata terendah dari variabel Motivasi (x<sub>1</sub>) pada pernyataan nomor 2 yaitu dengan nilai 3,6 yang harus diperhitungkan sebagai indikasi pengendalian diri.

**Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Komitmen Organisasi (x<sub>2</sub>)**

Jawaban responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (x<sub>2</sub>) mencapai skor keseluruhan 3,67 pada skala 3,41 hingga 4,00, memenuhi standar Sangat Baik. Tabel 4.9, yang terlihat di atas, memberikan dasar bagi data ini. Dari mereka yang mengikutisurvei, 31,52 persen sangat setuju, 44,16 persen setuju, dan 23,3 persen setuju dengan pernyataan tersebut. Terdapat hubungan yang jelas antara variabel komitmen organisasi (x<sub>2</sub>) dengan indikator kapasitas intelektual (Sadar bahwa komitmen adalah sesuatu yang harus saya lakukan) pada pernyataan nomor 1, dengan nilai rata-rata sebesar 3,33.

Kemudian rendahnya nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi (x<sub>2</sub>) pada pernyataan nomor 3 dengan nilai 2,7 yang harus dijadikan bahan pertimbangan dalam indikatornya adalah saya berkeinginan untuk menjalani sisa kehidupan profesional saya di organisasi ini.

**Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Pegawai (Y) mempunyai skor rata-rata sebesar 3,37%, berada pada skala antara 3,41 dan 4,00 bila menggunakan kriteria Sangat Baik. Responden yang sangat setuju berjumlah 47,3% dari sampel, responden



yang setuju berjumlah 44,67%, dan responden yang tidak setuju berjumlah 6,66%. Dapat diketahui rata-rata nilai tertinggi dari variabel Kinerja Karyawan (Y) pada pernyataan no 5 dengan nilai

3,48% yang dapat dipertahankan pada indikator yaitu Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pegawai senantiasa berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak, terbukti dengan nilai rata-rata terendah dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada pernyataan nomor 6 mempunyai nilai sebesar 3,4% dan harus diperhitungkan dalam indikator.

## **Pembahasan Kuantitatif**

### **Pengaruh Motivasi (x1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, nilai persamaan regresi adalah  $Y = 10,500 + 0,841$ . Terdapat unsur tambahan yang bertanggung jawab sebesar 64,1% dari jumlah tersebut, sedangkan nilai determinasi atau kontribusinya sebesar 0,359 atau setara dengan 35,9%. Pengujian hipotesis menghasilkan hasil thitung yang lebih besar dari ttabel yaitu setara dengan 5,836 lebih dari 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harian Rakyat Merdeka. Hasilnya  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  disetujui.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi (x2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penyelidikan, nilai regresi Y adalah sebesar 1,881 ditambah 0,366. Terdapat tambahan unsur yang bertanggung jawab sebesar 65,4%, sedangkan nilai determinasi atau kontribusinya sebesar 0,346 atau setara dengan 34,6%. Pengujian hipotesis menghasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu setara dengan (5,042 lebih besar dari 1,984). Akibatnya  $H_0$  tidak diterima, sedangkan  $H_a$  diterima; Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup substansial antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT Harian Rakyat Merdeka.

### **Pengaruh Motivasi (x1) Dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan temuan penelitian maka data yang dikumpulkan adalah nilai persamaan regresi yaitu  $Y = 1,881 + 0,670$ . Pengujian hipotesis menghasilkan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu setara dengan (36,913 lebih besar dari 3,092). Akibatnya  $H_0$  tidak diterima, sedangkan  $H_a$  diterima; Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup substansial antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT Harian Rakyat Merdeka.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Harian Rakyat Merdeka, maka dapat disimpulkan : Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 10,500 + 0,841$  merupakan persamaan regresi yang menghubungkan variabel Komitmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 35,9% dilaporkan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau diuji kebenarannya, karena nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel ( $5,836 > 1,984$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $Y = 1,881 + 0,366$  merupakan persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% dilaporkan. Nilai t taksiran  $>$  t tabel = ( $5,042 > 1,984$ ) membuktikan hal tersebut, dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima atau diuji. Terdapat hubungan yang cukup besar antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, dimana X2 dan Y sama-sama dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi (X1). Sebanyak 65,4% variasi tersebut disebabkan oleh variabel selain yang memiliki koefisien determinasi (34,6%).  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau (3,092) dalam hal uji hipotesis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.  
Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa

Publishing. Alabi.

Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta. Frisilia.

Firmansyah, M. Anang. 2018. Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: CV Budi Utama.

G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.

G.R. Terry (2020). Prinsip - Prinsip Manajemen.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Handoko. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit. Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PTRajagrafindo Persada.

lippo, Edwin.B. 2016. Manajemen Personalialia. PT. Gelora Askara Pratama, Jakarta. Mardalena. (2017).

Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi. Utama. Soekarso.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.

Robbins (2016 : 17) pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada badan keswadayaan masyarakat ( BKM ) di kotapobrolinggo penerbit mardi astutik, seger priantono

Robbins (2016 hal 47 ) pengaruh budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai( studi emperis pada dinas sosial dan dinas tenagaga kerjadan perindustrian kota penerbit andri satya, mh nursiam

Sutrisno (2016,hal.172) manajemen sumber daya manusia penerbit kencana 2016 Sutrisno, E. (2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta:Kencana.

triatna, C. (2016). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. Bandung: RemajaRosdakarya.

Vroom (2016: 247 ) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan levelpelaksana di divisi PT. Pusri Palembangpenerbit ( kiki Cahaya Setiawan)

Wibowo. (2016). Manajemen Kerja. Jakarta: Rajawali.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. RajagrafindoPersada.

Yulianto. (2022). Penerapan Unsur-Unsur Manajemen Di Rudi Aurel (Ra) Point Swalayan & Dept Store Metro Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Islam. Jurnal Studi Keislaman, 3(01), 1–50