

# **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Persepsi Mengenai Kinerja Karyawan**

## **ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Strata Satu  
Jurusan Akuntansi



Oleh :

**NUGROHO HADI SUCAHYO**  
**2006310389**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS**  
**SURABAYA**  
**2012**

## PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Nugroho Hadi Sucahyo  
Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 25 Mei 1988  
N.I.M : 2006310389  
Jurusan : Akuntansi  
Program Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 21/12

(Dra. Gunasti Hudiwinarsih, Ak., M.Si.)

Co. Dosen Pembimbing,

Tanggal : 22/11/2012

(Dr. Drs. Djuwari, M.Hum)

Ketua Program Studi S1 Akuntansi

Tanggal : .....

(Supriyati, S.E., M.Si, Ak.)

# PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN

**Nugroho Hadi Sucahyo**

STIE Perbanas Surabaya

Email : [2006310389@student.perbanas.ac.id](mailto:2006310389@student.perbanas.ac.id)

Jl. Nginden Semolo 34-36 Surabaya

## **ABSTRACT**

*In order to achieve the objectives set employee must bring the latest innovations in business competition. Motivation itself comes from the Latin, meaning moving movere. Motivation cause employees willing to move the power capability and time to carry out all the activities that have the duty and responsibility that obligations are met and the goals and objectives of the company materialized. Based out of the things the background to the companies, the authors wanted to do a study to see how the "Influence Motivation and Organizational Commitment Against Employee Perceptions Regarding Accounting Section Individual Performance In Convection Companies in Sidoarjo".*

**Keyword** : *Motivation and Organizational Commitment Against Employee Perceptions Regarding Accounting Section Individual Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan karyawan harus memunculkan inovasi-inovasi terbaru dalam persaingan bisnis. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti bergerak, kemudian muncul kata motif yang dikutip Moch As'ad (2002), yang diartikan sebagai suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku dalam perbuatannya itu dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi menyebabkan karyawan rela menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud. Penyebab yang dianggap paling dominan adalah menurunnya tingkat motivasi kerja tiap-tiap karyawan dan biasanya karyawan yang tingkat motivasi kerjanya rendah, lebih mudah memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu ada juga faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individual, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individual tersebut.

Sementara, kinerja individual merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan, meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan kemampuan kerja (Harif Amali dan Pramusinto, 2005). Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja karyawan adalah pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, pengakuan dan penghargaan (reward) terhadap pengalaman kerja, masa kerja, usia serta tingkat pendidikan karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan secara sukarela dan akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Peneliti melihat perusahaan - perusahaan konveksi di Sidoarjo memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan daerah daerah lain yang ada di Jawa Timur. Agar peneliti mencapai sampel yang di inginkan, maka pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di perusahaan-perusahaan

konveksi di Sidoarjo pada bagian akuntansi, untuk melihat persepsi karyawan mengenai kinerja individual yang ditinjau dari motivasi dan komitmen pada bagian akuntansi. Berdasarkan dari hal-hal yang melatar belakangi pada perusahaan tersebut, maka penulis ingin melakukan sebuah penelitian untuk melihat bagaimana “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Persepsi Karyawan Bagian Akuntansi Mengenai Kinerja Individual Pada Perusahaan-Perusahaan Konveksi di Sidoarjo”.

## **RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi sesungguhnya merupakan suatu proses psikologis dimana terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar, dan pemecahan persoalan. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individual tenaga kerja yang bersangkutan. Motivator yang dimaksud bisa pula beraneka ragam, baik berasal dari diri sendiri (internal) maupun dari luar diri sendiri (eksternal). Menurut Robbins (2002), teori motivasi ini telah dikemukakan oleh David McClelland beserta rekan-rekannya. Inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan. Robbins (2002) mengatakan bahwa teori kebutuhan menurut McClelland ada tiga kebutuhan yaitu:

**Kebutuhan akan prestasi** adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

**Kebutuhan akan kekuasaan** adalah hasrat untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti apa yang diinginkan.

**Kebutuhan akan afiliasi** adalah hasrat akan hubungan antara pribadi yang ramah dan akrab.

### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional menurut Gibson et al. (2000) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seseorang individual mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individual yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Agus Samekto, komitmen organisasional adalah kekuatan individu yang didefinisikan dengan dan dikaitkan bagian organisasi. Hal ini akan merefleksikan sikap individu yang akan tetap sebagai anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kerja kerasnya.

J.P. Meyer dan N.J. Allen (1997) yang dikutip oleh Arfan ikhsan dan Muhammad Ishak (2005:36) mengemukakan tiga komponen mengenai komitmen organisasi, yaitu:

**Affective Commitment** (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*).

**Continuance Commitment** (Komitmen Berkelanjutan), kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada sebuah organisasi karena ia membutuhkannya dan tidak mau berbuat lain. Termasuk pertimbangan yang berdasarkan kerugian yang dihadapi karyawan jika ia meninggalkan organisasi.

**Normative Commitment** (Komitmen Normatif), kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena ia merasa berkewajiban untuk tetap tinggal disana. Termasuk perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di organisasi.

### **Pengertian Persepsi**

Persepsi merupakan proses pemahaman mengenai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu, serapan atau proses dari seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca indranya atau suatu informasi stimulus.

Proses pemahaman mengenai persepsi didapat melalui penglihatan, pendengaran, perasaan dan penciuman. Dalam hubungannya dengan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi, lewat penglihatan, pendengaran dan perasaan. Sedangkan menurut Sunarto (2003:50), persepsi adalah “suatu proses dimana individual-individual mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dengan kenyataan yang obyektif. Menurut Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa (2007 : 59), proses persepsi dimulai dari tahap penerimaan rangsangan, yang ditentukan baik oleh faktor luar maupun oleh faktor di dalam manusianya sendiri, yang dapat dikategorikan atas lima hal, yaitu:

**Faktor Lingkungan**, secara sempit hanya menyangkut warna, bunyi, sinar, dan secara luas dapat menyangkut faktor ekonomi, sosial, dan politik.

**Faktor Konsepsi**, yaitu pendapat dan teori seseorang tentang manusia dengan segala tindakannya.

**The Concept of Self** merupakan faktor yang berkaitan dengan konsep seseorang tentang dirinya sendiri.

**Faktor yang berhubungan dengan motif dan tujuan** yang pokoknya berkaitan dengan dorongan dan tujuan seseorang dan untuk menafsirkan suatu rangsangan.

Persepsi adalah pandangan atau bagaimana pendapat individual melihat dan menafsirkan kejadian atau objek. Individual akan bertindak berdasarkan persepsi mereka tanpa memperhatikan apakah persepsi tersebut menggambarkan realita yang sebenarnya. Proses persepsi dimulai dari panca indera, yaitu proses diterimanya stimulus melalui alat reseptornya, kemudian diteruskan ke pusat susunan saraf yaitu otak, dan terjadilah proses psikologis, sehingga individual menyadari apa yang dialaminya, dan ini dikatakan ia mengalami persepsi.

### **Pengertian Kinerja Individual**

Kinerja karyawan menurut Blumberg dan Pringle (1982) yang dikutip dari Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), merupakan

interaksi antara kemampuan yang meliputi kemampuan, motivasi dan kesempatan berkinerja. Apabila kemampuan yang meliputi kemampuan bekerja sama, ketahanan, kualitas, kecepatan dan motivasi, baik yang datang dari dalam diri karyawan maupun dari luar akan berpengaruh terhadap kinerjanya, hal ini masih ditambah satu variabel lagi yaitu kesempatan untuk berkinerja.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 1997) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005). Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan apa yang diharapkan darinya (Dessler, 1997) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005). Menurut Gibson (2000) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), kinerja ditentukan oleh faktor motivasi dan kemampuan, disamping itu ada variabel lain yang mempengaruhi meliputi usaha, kemampuan, pengalaman, naluri, dan tingkat aspirasi, juga faktor pribadi seperti usia, pendidikan dan latar belakang keluarga.

Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang

layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Hubungan Motivasi dengan Kinerja Individual**

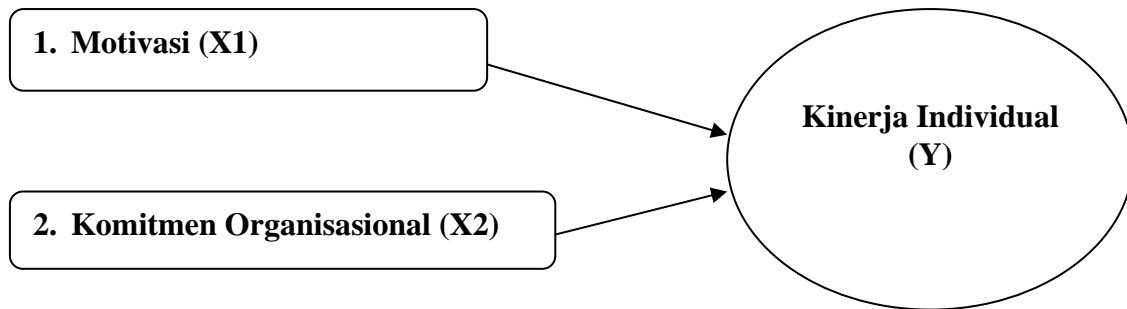
Karyawan yang memiliki motivasi tinggi berperan penting di dalam menentukan sukses tidaknya organisasi dan menyebabkan karyawan rela menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Dessler (1986 : 329) yang dikutip oleh Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) teori motivasi merupakan pandangan yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu organisasi. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin lebih baik kinerja karyawan dalam organisasi. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam bekerja, mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan sebagainya. Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Pegawai yang menyenangi pekerjaannya akan berusaha menyelesaikannya sebaik mungkin. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa *enjoy* dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya.

Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Hubungan antara Kinerja Individual dengan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan pada organisasinya dan proses yang berlanjut dengan nama anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan organisasi. Dari penelitian Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **2.5 Hipotesis Penelitian**

H1 : Motivasi mempengaruhi persepsi karyawan bagian akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

H2 : Komitmen organisasional mempengaruhi persepsi karyawan akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif yang akan menggunakan metode survey dalam pengumpulan datanya. Studi deskriptif adalah studi penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek, berupa : individual, organisasional atau perspektif yang lain (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002:88)

Berdasarkan sumber data, penelitian ini menggunakan data primer, yaitu : data yang dikumpulkan melalui responden. Berdasarkan metode pengumpulan datanya maka penelitian ini menggunakan data survey (Husein Umar, 2003:44), dimana peneliti menyebarkan kuesioner yang berbentuk pertanyaan sebagai alat pengumpulan data yang pokok yang bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh persepsi karyawan bagian akuntansi terhadap kinerja individual dilihat dari motivasi dan komitmen organisasional pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

### Identifikasi Variabel

Dalam pengidentifikasian variabel yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti telah menggunakan tiga variabel yaitu variabel dependent (variabel terikat) dan variabel independent (variabel bebas) sehingga hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent tidak dipengaruhi faktor luar yang tidak diteliti.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja individual yang diukur dengan skala Likert sehingga data yang diperoleh berupa data interval. Analisis

dilakukan dengan meminta responden untuk menyatakan pendapatnya tentang serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan subyek, objek, atau kejadian tertentu yang akan diteliti. (Husein Umar 2003: 132-133). Pengukuran memakai empat tingkatan skor 1 sampai dengan skor 4, dimana responden diminta untuk memberikan tanda ( $\surd$ ) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan masing-masing jawaban.

### Skor Jawaban Favorabel

(*Favorable*)

Interval	Kategori	Bobot Nilai
$1.00 < a \leq 1.80$	Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Setuju Sangat Setuju	1 2 3 4
$1.80 < a \leq 2.60$		
$2.60 < a \leq 3.40$		
$3.40 < a \leq 4.20$		

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis 2004

### Skor Jawaban Tidak Favorabel

(*Unfavorable*)

Interval	Kategori	Bobot Nilai
$3.40 < a \leq 4.20$	Sangat Tidak Setuju	4
$2.60 < a \leq 3.40$	Tidak Setuju	3
$1.80 < a \leq 2.60$	Setuju	2
$1.00 < a \leq 1.80$	Sangat Setuju	1

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis 2004

### Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi



perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah kuisisioner karyawan bagian akuntansi di perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik *purposive sampling* tipe *judgement sampling*. *Judgement sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu (Uma Sekaran, 2006:136). Ada pun kriteria yang ditetapkan peneliti yaitu karyawan yang memiliki masa kerjanya lebih dari 2 tahun. Alasan penulis mengambil sampel karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun adalah agar kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti tepat pada sasaran.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang berkaitan dengan permasalahan yang ada adalah data primer, yaitu data yang secara langsung diperoleh dari sumbernya dalam hal ini sumber diperoleh dari karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo dengan cara membagikan kuisisioner.

Dalam pengukuran penelitian ini, metode yang diterapkan adalah metode kuisisioner. Kuisisioner sering disebut dengan angket. Pengumpulan data dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang kemudian dibagikan kepada karyawan untuk diisi sesuai dengan kenyataan yang ada.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas adalah cara yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Korelasi Pearson ( $r$ ) digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagian kuat suatu variabel dengan variabel lain. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya sudah lebih besar dari nilai  $r$  tabel dengan alpha 5 % (Imam Ghazali, 2006).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ukuran kehandalan suatu instrument dapat dilihat dari besarnya alpha. Suatu instrument dikatakan memiliki kehandalan sangat baik dalam memprediksi suatu gejala yang diukur apabila dikelompokkan instrument yang diuji memiliki alpha yang tinggi, yaitu 0.60 (Imam Ghazali, 2005).

#### **Teknik Analisis Data**

Setelah penyebaran kuisisioner hal yang selanjutnya dilakukan adalah analisis data. Teknik analisis data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk melakukan pencarian data dan kesimpulan terhadap temuan-temuan yang dapat diperoleh di lapangan. Selanjutnya temuan-temuan yang berhasil dihimpun akan disimpulkan dan dideskripsikan. Di dalam analisis deskriptif persepsi karyawan bagian akuntansi terhadap motivasi dan komitmen organisasional pada perusahaan-perusahaan konveksi di

Sidoarjo yang akan diukur dengan tingkat prosentase jawaban kuisisioner yang akan disebarkan.

### Analisis Statistik

Analisis statistik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dan juga untuk menguji hipotesis dan di dalam penelitian ini alat analisis statistik yang digunakan, jika berdasarkan skala data, maka yang digunakan adalah skala interval.

Berdasarkan rumusan masalah, maka teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Dan rumus regresi linier berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Individual

X1 = Motivasi

X2 = Komitmen Organisasional

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien regresi masing masing variabel X1, X2

e = Variabel pengganggu

Model ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

### Menghitung nilai F (serempak)

Uji-F digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan model

Fit. Berikut ini adalah langkah-langkah pengujiannya :

Menentukan Rumusan Hipotesis

$$H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Berarti motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual (Y).

$$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Berarti motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individual (Y).

Menentukan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan (*level of significant*) 95% atau  $\alpha = 5\%$  dan derajat kebebasan  $V_1 = k$  untuk baris dan  $V_2 = n - k - 1$  untuk kolom.

Menarik Kesimpulan

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima berarti  $H_1$  ditolak Artinya motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual (Y).

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak berarti  $H_1$  diterima Artinya motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual (Y).

Selain melakukan pengujian dengan model Uji-F, dilakukan juga pengamatan terhadap koefisien determinasi ganda. Koefisien berganda ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai koefisien determinasi yang memberikan gambaran mengenai seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh pengaruh seluruh variabel bebas (X). Sedangkan sisanya merupakan

pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

**Menghitung nilai t (parsial)**

Hasil uji t ini digunakan untuk menyimpulkan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t (*Uji Parsial*) ini sebagai berikut :

Memformulasikan hipotesis

$H_0 : H_i = 0 (i = 1,2,3)$

Artinya : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel tergantung.

$H_1 : H_i \neq 0 (i = 1,2,3)$

Artinya : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergantung.

Menentukan taraf signifikansi, Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ )

Menentukan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Menghitung nilai  $t_{hitung}$  dengan menggunakan statistika dapat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	10	25,0	25,0	25,0
Wanita	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{b_j}{Se(b_j)}$$

$Se(b_j)$  = standar deviasi koefisien regresi variabel X, yang dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$Se(b_j) = \sqrt{\frac{1}{n-k} \sum e_i^2}$$

Dimana :  $b_j$  = Koefisien regresi variabel X membandingkan hasil dari t hitung dan t tabel

Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan t lebih kecil 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima artinya ada pengaruh signifikan motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja individual pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo dan berlaku sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  atau nilai signifikan t lebih besar 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja individual pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.

**Deskripsi Variabel**

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka di bawah ini akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden di identifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pada tabel dibawah dapat diketahui proporsi responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo sebagai berikut :

Berdasarkan hasil kuisisioner di atas dapat dilihat bahwa proporsi responden menurut jenis kelamin adalah pria sebanyak 10 responden atau 25.0 % sedangkan wanita sebanyak 30 responden atau 75,0 %. Secara keseluruhan hasil penyebaran kuisisioner terhadap responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo adalah jenis kelamin wanita secara keseluruhan.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Pada tabel dibawah dapat diketahui proporsi responden berdasarkan usia pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo sebagai berikut :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	10	25,0	25,0	25,0
Wanita	30	75,0	75,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat dilihat bahwa proporsi responden menurut usia adalah terdapat responden yang berusia 22 - 30 tahun adalah 16 responden atau 40,0 %, responden yang berusia 30 - 40 tahun adalah 17 responden atau 42,5 % sedangkan yang berusia > 40 tahun adalah 7 responden atau 17,5 %.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pada tabel dibawah dapat diketahui proporsi responden berdasarkan pendidikan terakhir pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa proporsi responden menurut pendidikan terakhir adalah terdapat responden yang memiliki jenjang pendidikan D1 - D3 sebanyak 8 responden atau 20,0 %, responden yang memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 26 responden atau 65,0 % sedangkan responden yang memiliki jenjang pendidikan S2 sebanyak 6 responden atau 15,0 %.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Pada tabel dibawah dapat diketahui proporsi responden berdasarkan masa kerja pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo sebagai berikut :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 thn	17	42,5	42,5	42,5
5 - 10 thn	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden menurut masa kerja pada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo adalah sebanyak 23 responden atau 57,5 % telah bekerja selama 5 - 10 tahun dan 17 responden atau 42,5 % telah bekerja selama < 5 tahun.

**Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat pengujian yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Imam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D1-D3	8	20,0	20,0	20,0
S1	26	65,0	65,0	85,0
S2	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Ghozali, 2005). Pada tabel di bawah merupakan hasil dari pengujian validitas seluruh variabel yang ditabulasikan sebagai berikut :

### Uji Validitas Pada Indikator Motivasi

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
MOT_01	0,312	,760(**)	valid
MOT_02	0,312	,422(**)	valid
MOT_03	0,312	,666(**)	valid
MOT_04	0,312	,415(**)	valid
MOT_05	0,312	,687(**)	valid
MOT_06	0,312	,430(**)	valid
MOT_07	0,312	,594(**)	valid
MOT_08	0,312	,655(**)	valid
MOT_09	0,312	,559(**)	valid
MOT_10	0,312	,523(**)	valid

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari pengujian pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien validitas tiap item pernyataan pada variabel motivasi lebih dari r tabel sebesar 0.312 yang berarti tiap item pernyataan pada variabel motivasi adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel motivasi.

### Uji Validitas Pada Indikator Komitmen Organisasional

Dari pengujian pada tabel dibawah terlihat bahwa koefisien validitas tiap item pernyataan pada variabel motivasi lebih dari r tabel sebesar 0.312 yang berarti tiap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
KOM_01	0,312	,688(**)	valid
KOM_02	0,312	,747(**)	valid
KOM_03	0,312	,697(**)	valid
KOM_04	0,312	,791(**)	valid
KOM_05	0,312	,856(**)	valid
KOM_06	0,312	,747(**)	valid
KOM_07	0,312	,688(**)	valid
KOM_08	0,312	,669(**)	valid
KOM_09	0,312	,682(**)	valid
KOM_10	0,312	,791(**)	valid
KOM_11	0,312	,856(**)	valid

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Pada Indikator Kinerja Individual

Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan
KIN_01	0,312	,538(**)	valid
KIN_02	0,312	,596(**)	valid
KIN_03	0,312	,572(**)	valid
KIN_04	0,312	,616(**)	valid
KIN_05	0,312	,727(**)	valid
KIN_06	0,312	,695(**)	valid
KIN_07	0,312	,538(**)	valid
KIN_08	0,312	,596(**)	valid
KIN_09	0,312	,572(**)	valid
KIN_10	0,312	,616(**)	valid
KIN_11	0,312	,727(**)	valid
KIN_12	0,312	,695(**)	valid
KIN_13	0,312	,616(**)	valid
KIN_14	0,312	,727(**)	valid
KIN_15	0,312	,695(**)	valid

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari pengujian pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien validitas tiap item pernyataan pada variabel kinerja individual lebih dari r tabel sebesar 0.312 yang berarti tiap item pernyataan

pada variabel kinerja individual adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja individual.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur kuisisioner yang digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek akan menghasilkan data yang sama. Ukuran kehandalan suatu instrument dapat dilihat dari besarnya alpha. Suatu instrument dikatakan memiliki kehandalan sangat baik dalam memprediksi suatu gejala yang diukur apabila dikelompokkan instrument yang diuji memiliki alpha yang tinggi, yaitu 0.60 (Imam Ghozali, 2005)

### Hasil Uji Realibilitas Sampel Penelitian

#### Motivasi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

#### Komitmen Organisasional Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	11

#### Kinerja Individual Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	15

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *cronbach alfa* pada seluruh variabel lebih besar dari 0.6 ( $> 0.60$ ), hal ini berarti variabel-variabel penelitian seluruhnya dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada sub bab ini, kita akan melihat pengaruh variabel-variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel bebasnya (*independent*), dimana berdasarkan perumusan yang dibuat uji regresi linier ini adalah :

### Hasil Analisa Statistik Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,885	2	1,442	64,458	,000 (a)
Residual	,828	37	,022		
Total	3,713	39			

#### Model Summary

a Predictors: (Constant), KOM, MOT

#### ANOVA(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881(a)	,777	,765	,14959

a Predictors: (Constant), KOM, MOT

b Dependent Variable: KIN

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = - 0,187 + 0,686 \text{ Motivasi} + 0,400 \text{ Komitmen Organisasional} + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta (a) : nilai  $a = -0,187$  artinya apabila variabel bebas motivasi dan komitmen organisasional = nol, maka kinerja individual adalah sebesar  $-0,187$ .

$\beta_1 = 0,68$  : artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja individual karyawan sebesar  $0,686$  satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain, dalam keadaan konstan.

$\beta_2 = 0,400$  : artinya apabila variabel komitmen organisasional mengalami peningkatan sebesar satu-satuan nilai, maka akan meningkatkan kinerja individual sebesar  $0,400$  satuan nilai, dengan asumsi variabel bebas lain, dalam keadaan konstan.

### **Pembahasan**

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja individual karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo. Setelah melalui proses analisis terhadap 40 responden diperoleh beberapa kesimpulan dari pengujian model Fit. Dengan melihat dari hasil analisis regresi linier berganda pada *SPSS 12 for Windows* didapatkan hasil model Fit

Berdasarkan dari pengujian secara parsial menunjukkan hasil sebagai berikut :

### **Motivasi**

motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dan berperilaku tertentu. Poin utama dari poin ini adalah motivasi individu untuk melakukan suatu tingkat usaha tertentu akan tergantung kepada nilai

*outcome* yang diterima dari usaha yang telah dilakukan, jadi ada kemungkinan motivasi akan menentukan kinerja dan kinerja akan mengarahkan *outcome*.

Dengan kata lain semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin lebih baik pula kinerja karyawan dalam organisasi. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah dalam bekerja, mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan banyak melakukan kesalahan dan hal-hal yang bersifat negatif sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan sebagainya.

Berdasarkan hasil pengujian pada kuesioner diketahui bahwa total tanggapan rata-rata sebesar  $3,36$  atau dalam kategori mean termasuk dalam interval  $2,60 < a \leq 3,40$  yang berada dalam kategori "setuju" yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil pengujian ini didukung pula data deskriptif yang menunjukkan bahwa gaji ditambah reward yang diterima dapat memotivasi untuk berbuat yang terbaik dalam menyelesaikan kewajiban, dihormati oleh rekan sekerja menjadi kebanggaan tersendiri, memperoleh keamanan kerja yang baik diperusahaan dan kinerja saya membuat orang lain respect kepada saya.

Kondisi ini terwujud karena responden rata-rata berusia 22-30 tahun dan 30-40 tahun, dimana pada usia tersebut merupakan usia yang sudah terlihat kemampuannya. Disamping itu juga didukung dengan melihat lama bekerja dari para responden yang rata-rata memiliki lama bekerja selama 5-10 tahun, sehingga para karyawan secara tidak

langsung sudah teruji kualitas kerjanya.

Sehingga peneliti mengambil kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi berperan penting di dalam menentukan sukses tidaknya organisasi dan menyebabkan karyawan rela menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

### **Komitmen Organisasional**

Berdasarkan pada hasil tanggapan kuesioner, diketahui bahwa total tanggapan rata-rata sebesar 3.59 yang berada dalam kategori “setuju”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja individual.

Hasil pengujian ini didukung pula data deskriptif yang menunjukkan bahwa responden tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi, tidak merasa menjadi bagian organisasi, merasa masalah perusahaan merupakan masalah saya juga, tetap tinggal diperusahaan saya, adalah merupakan kebutuhan, sangat berat untuk meninggalkan perusahaan ini meskipun saya ingin melakukannya dan merasa terlalu riskan untuk memutuskan meninggalkan perusahaan. Kondisi ini juga dapat dilihat bahwa rata-rata karyawan mayoritas memiliki masa kerja 5-10 tahun.

Penelitian ini sesuai dengan Harif Amali Rivai dan Pramusinto (2005), dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan bagian akuntansi perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo atas pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja individu karyawan.

Responden sebanyak 40 (empat puluh) karyawan bagian akuntansi perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo. Melalui pengujian regresi berganda, dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

Karakteristik responden diketahui bahwa karyawan bagian akuntansi perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo sebanyak 23 perusahaan konveksi. Jenis kelamin secara keseluruhan karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi adalah wanita. Usia dari karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi tersebut mayoritas memiliki usia 22-30 tahun dan 30-40 tahun. Adapun jenjang pendidikan dari karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi mayoritas memiliki jenjang pendidikan sarjana (S1). Lama bekerja dari karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi sekitar 5-10 tahun.

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak, yang menyatakan bahwa motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan bagian akuntansi pada perusahaan-perusahaan konveksi di Sidoarjo.



## Daftar Pustaka

- Agus samekto. 1999. “perbedaan Kinerja laki – laki dan wanita pada kantor Akuntan Publik di Surabaya”. Tesis Universitas Gajah Mada.
- Andre R. Drake, Jeffrey Wong, dan Stephen B Salter. 2007. “Empowerment, Motivation, and Performance: examining the impact of Feedback and Incentives on Non – Management Employees”.
- Arfan Ikhsan - Muhammad Ishak. 2005. Akuntansi Keprilakuan. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Darmawan Kusbandono. 2009. “Pengaruh motivasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja individual karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daop VIII Surabaya”. Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan, STIE Perbanas Surabaya
- Departemen Pendidikan dan kebudayaan repunik Indonesia, 2006. “Kamus Besar Bahasa Indonesia”. Jakarta : Perum Balai Pustaka.
- Harif Amali Rifai dan Pramusinto. 2005. “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi terhadap Kinerja Individual”. Kajian bisnis STIE Widya Wiwahana Yogyakarta. Vol.13 No.3 : 272 – 286
- Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa. 2007. Prilaku Organisasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Husein Umar. 2003. “Metode Riset Bisnis”. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2005. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moch Aa’ad. 2002. “Seri Ilmu Sumber Daya Manusia; Psikologi Industri”. Edisi keempat. Cetakan ketujuh. Liberty : Yogyakarta.
- Nur Indriyanto dan Bambang Supomo. 2002. Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntan Manajemen.
- Robbins, Stephen P. 2002. “Prinsip – Prinsip Prilaku Organisasi” Edisi Kelima.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis.
- Sunarto. 2003. Prilaku Organisasi. Edisi Tiga Yogyakarta : AMUS.
- Uma Sekaran. 2006. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta. Salemba Empat

## Daftar Riwayat Hidup

### I. Data Pribadi:

Nama : Nugroho Hadi Sucahyo  
Jenis kelamin : Laki - Laki  
Tempat, Tanggal lahir : Surabaya, 25 Mei 1988  
Agama : Islam  
Status : Belum menikah  
Alamat : Perum Bumi Candi Asri N1-34 Sidoarjo  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Telpon : 085648330655

### II. Pendidikan Formal:

1. SDN Sidokare 2 Sidoarjo	Tahun 1994 s/d 2000
2. SLTA Negeri 3 Sidoarjo	Tahun 2000 s/d 2003
3. SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo	Tahun 2003 s/d 2006
4. STIE Perbanas Surabaya	Tahun 2006 s/d 2012

### III. Pengalaman Kerja

1. -

Demikian Daftar Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar benarnya dan dapat saya pertanggung jawabkan, atas segala perhatian Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Nugroho Hadi Sucahyo