

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
Pemimpin Redaksi : Widyastuti, S.Si., M.Si
Sekretariat : Monika Tiarawati. SE., MM
Penyunting Pelaksana : Nindria Untarini. SE., M.Si
Hafid Kholidi Hadi, SE., M.SM

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : wied75@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 7 No. 1 Agustus 2014

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim
Noer Chalifa, Dwiarko Nugrohoseno **1-8**
2. Pengaruh Pemasaran Event Terhadap Citra Merek Minuman Isotonik Mizonedi Surabaya
Muhammad Hirza Sukoco **9-16**
3. Analisis Perbedaan Bid Ask Spread Dan Volatilitas Saham Sebelum Dan Sesudah Pengumuman Stock Split
Noerita Febrianti **17-25**
4. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya
Sista Prilia Nisa Amilia, Dwiarko Nugrohoseno **26-33**
5. Analisis Perbandingan Abnormal Return, Trading Volume Activity, Dan Bid-Ask Spread Sebelum Dan Sesudah Stock Split
Fahrizal Anwar, Nadia Asandimitra **34-44**
6. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Deo Sansha Sitorus, Yoyok Soesatyo **45-52**
7. Reaksi Pasar Sebelum Dan Sesudah Kenaikan Harga Bbm Pada Perusahaan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia (Bei)
Riskhy Tia Femianita, Nadia Asandimitra **53-62**
8. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan
Wahyu Kusuma Pratiwi, Dwiarko Nugrohoseno **62-72**

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DEO SANSHA SITORUS, YOYOK SOESATYO

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231

E-mail: deosanshaa@gmail.com

Abstract

Business development at this time is very tight, this is caused by a number of actors emerging business. To be successful in the business world, companies must pay attention to everything relating to human resources. factors that affect a person's performance is a factor in the organization's ability and motivation factors. In addition, organizational commitment can also support the performance of employees in work. PT Orela Shipyard is a company engaged in the field of shipbuilding projects. PT Orela Shipyard employee population by 51 employees. This study uses the technique of probability sampling stratified random sampling as a sampling technique. So there are 45 employees in the sample. The results of this study indicate that the ability to significantly influence employee performance, motivation significant effect on employee performance, and organizational commitment have a significant effect on employee performance. Simultaneously, the ability, motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance.

Keyword: ability, work motivation, organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis pada saat ini sangatlah ketat, ini disebabkan oleh banyaknya pelaku-pelaku bisnis yang baru bermunculan. Untuk dapat sukses di dunia bisnis, perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Menurut Martin dan Miller (Skell, 1995:35) menyatakan bahwa salah satu dari konsep ekonomi yang paling dasar adalah konsep ketergantungan.

Konsep ketergantungan merupakan gambaran adanya keterkaitan antara seseorang dengan lainnya, seseorang tidak dapat mencapai semua hal yang diinginkan dengan kekuatan atau tenaga sendiri tetapi membutuhkan jasa orang lain. Konsep ini berlaku pada dunia bisnis, jika perusahaan ingin sukses dalam dunia bisnis yang dijalankan maka perusahaan harus menyukseskan karyawan terlebih dahulu. Menurut Sutikno (2007:5) dalam bukunya yang berjudul "*The Power of Empathy in Leadership (To Enhance Long-Term Company Performance)*", jika perusahaan ingin berkembang, sudah menjadi keharusan perusahaan membantu karyawan untuk ikut sukses bersama perusahaan.

Perusahaan wajib membantu karyawan untuk meningkatkan taraf kehidupan, kemampuan kerja, ilmu pengetahuan, serta keterampilan kerjanya. Perusahaan harus berperan aktif dalam membantu merawat motivasi, semangat, serta sikap kerja yang positif. Kesuksesan karyawan, kesuksesan perusahaan juga.

Hal yang paling mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi berkembang tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menjaga kinerja karyawan agar tetap baik.

Menurut Mangkunegara (2009:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan, secara umum terbagi menjadi 2(dua) yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Selain kemampuan dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen dianggap

penting dalam suatu organisasi dikarenakan dengan adanya komitmen dari karyawan diharapkan karyawan akan memenuhi kewajibannya dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang perusahaan percayakan. Selain itu karyawan dapat menjunjung tinggi nilai yang berada dalam perusahaan. Jadi, jika kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat bersinergi maka akan menjadi suatu kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian Ardiana *dkk.*, (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL)” menunjukkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Sedangkan penelitian Tanuwijaya dan Soenhadi (2009) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kemampuan karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara kemampuan dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014) dengan judul *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman Pakistan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun” menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara motivasi dengan kinerja. Menurut Negin Memari *et al.*, (2013) dengan judul “*The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance*” menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)” menyatakan bahwa komitmen

organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara komitmen dengan kinerja.

PT Orela Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak di bidang proyek pembuatan kapal. Namun PT Orela Shipyard bukanlah perusahaan galangan kapal yang muncul atau berdiri dalam tiga tahun terakhir, tetapi masih banyak perusahaan yang bermunculan dan mendaftarkan diri untuk siap bersaing di industri galangan kapal ini. Menurut data Kemenprin tahun 2012, perusahaan galangan kapal di Indonesia saat itu ada 250 perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan galangan kapal ini harus berlomba-lomba untuk dapat mencapai sukses dalam bisnis pembuatan kapal ini, tidak terkecuali PT Orela Shipyard.

Dari fakta diatas, PT Orela Shipyard harus siap bersaing untuk dapat terus bertahan dan mencapai sukses di industri ini. Kemampuan, motivasi dan komitmen karyawan sangat dibutuhkan untuk mendapatkan suatu kinerja yang bagus dari karyawan PT Orela Shipyard.

Dengan adanya *research gap* dan fenomena di atas, maka penelitian ini dibuat dengan judul “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Orela Shipyard”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kemampuan

Menurut Robbins (2008:57), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:185) kemampuan adalah karakteristik yang konsisten yang berhubungan dengan kemampuan maksimal fisik dan mental seseorang. Kemampuan menunjukkan sikap tanggung jawab yang konsisten atas pekerjaan yang dilakukan sehingga prestasi dapat meningkat dan maksimal.

Indikator menurut Robbins (2008:58-62), yaitu kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, daya ingat, kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, Kekuatan Eksplosif : kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif, fleksibilitas luas, fleksibilitas dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina. Sedangkan indikator menurut Hasley dalam Kossen (1991:189) adalah pengetahuan inisiatif dan sikap.

Motivasi Kerja

Menurut Darmawan (2013:81- 82) motivasi merupakan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan dan motif itulah yang nantinya akan menuntun serta mengarahkan tindakan, perilaku dan sikap seseorang yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan perseorangan masing-masing anggota organisasi tersebut. Sedangkan motivasi kerja menurut Hasibuan (2014:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Indikator dari Martoyo (2007) dalam Riswardani (2013:14), antara lain senang bekerja, bekerja keras dan merasa berharga. Selain itu, menurut McClelland (1957:54) dalam Darmawan (2013:83-84) terdapat tiga indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan terhadap kekuasaan dan kebutuhan terhadap afiliasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001:170) komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap kerja seseorang yang mencerminkan perasaan (suka atau tidak suka) terhadap organisasi. Robbins mendefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Pendapat lain pengertian komitmen datang dari Becker (1960) dalam

Darmawan (2013:168) adalah kecenderungan individu untuk terikat dalam kegiatan organisasi secara konsisten karena menganggap ada biaya dalam pelaksanaan kegiatan yang lain.

Sedangkan menurut Luthans (1992) dalam Sutrisno (2011:292) menerangkan bahwa komitmen organisasi merupakan: 1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok; 2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi; 3) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi.

Indikator komitmen yang dikemukakan Lincoln (1989) dalam Darmawan (2013:171) adalah kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan. Sedangkan indikator dari Allen dan Meyer (1990) dalam Darmawan (2013: 175) adalah *Affective Commitment, Continuence Commitment* dan *Normative Commitment*.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Ada 6 kriteria primer untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russel (1998:383) dalam yaitu *quality, quantity, timelines, cost-affectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*. Sedangkan menurut Gomes (2003:142), pengukuran kinerja terdiri dari *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative* dan *personal qualities*.

Kemampuan dan Kinerja Karyawan

Penelitian Ardiana dkk., (2014) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL)” menunjukkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL) Desa Perancak Kabupaten Jembrana. Sedangkan penelitian Tanuwijaya dan Soenhadji (2009) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja

Karyawan” menyatakan bahwa kemampuan karyawan tidak memengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara kemampuan dengan kinerja.

Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014) dengan judul *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan* menunjukkan bahwa motivasi dalam industri minuman Pakistan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun” menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara motivasi dengan kinerja.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Memari *et al.*, (2013) dengan judul “*The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance*” menyatakan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)” menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian di atas, diketahui terdapat suatu *research gap* antara komitmen dengan kinerja.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H1: Diduga ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Orela Shipyard.
- H2: Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Orela Shipyard.
- H3: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Orela Shipyard
- H4: Diduga ada pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan PT Orela Shipyard

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilihat dari jenis penelitian sifat eksplanasi ilmu yaitu penelitian kausalitas, dengan mencari tahu hubungan dari variabel yang memiliki pengaruh satu sama lain. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian ini adalah kantor PT Orela Shipyard yang beralamat di Jl. W.R Supratman No. 23 Surabaya.

Populasi yang terdapat di PT Orela Shipyard adalah 51 karyawan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka diperoleh jumlah sampel adalah sebesar 45 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *Stratified Random Sampling* dengan pengambilan anggota sampel dari populasi yang mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2012:82).

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari kemampuan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sedangkan variabel dependen terdiri kinerja karyawan (Y).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins (2008:58-62) yang telah disesuaikan dengan situasi pada pekerjaan karyawan PT Orela Shipyard, yaitu kemampuan verbal, penalaran induktif, daya ingat, koordinasi tubuh dan stamina.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari David McClelland (1957:54) dalam Darmawan (2013:83-84), yaitu kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan terhadap kekuasaan dan kebutuhan terhadap afiliasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap kerja seseorang yang mencerminkan perasaan (suka atau tidak suka) terhadap organisasi. Robbins mendefinisikan sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Indikator dari komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Darmawan (2013:

175), yaitu *Affective Commitment*, *Continuence Commitment* dan *Normative Commitment*.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Indikator dari kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator dari Gomes (2003:142), yaitu *quantity of work*, *quality of work*, *dependability*, *initiative* dan *personal qualities*.

Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 18. Hasil pengujian validitas pada 32 item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,294). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan pada pengujian reliabilitas semua nilai *cronbach alpha* variabel diatas 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan obyek penelitian, dari 45 responden terdapat 30 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 67% dan 15 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase 33%, terdapat 17 orang berusia antara 18 sampai 22 tahun dengan presentase 38%, 15 orang berusia antara 23 sampai 27 tahun dengan presentase 33%, 11 orang berusia antara 28 sampai 32 tahun dengan presentase 24%, dan 2 orang berusia diatas 32 tahun dengan presentase 5%, terdapat 12 orang memiliki pendidikan tertinggi SMA/SMK dengan presentase 27%, 11 orang memiliki pendidikan tertinggi D1/D2/D3 dengan presentase 25%, dan 22 orang memiliki pendidikan tertinggi S1 dengan presentase 48%.

Skor rata-rata tertinggi variabel kemampuan adalah pada item kemampuan mengingat kesalahan dalam bekerja dengan nilai 4,22. Sedangkan item pernyataan terendah mengenai stamina yang cukup dalam mengerjakan pekerjaan yang memiliki skor rata-rata 3,58. Secara keseluruhan diketahui bahwa kemampuan dinilai tinggi oleh karyawan tetap PT Orela Shipyard, hal ini

ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,89.

Skor rata-rata tertinggi variabel motivasi kerja adalah pada item interaksi antar karyawan dengan nilai 4,24. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada item keterikatan karyawan mengenai pekerjaannya dengan nilai 3,64. Secara keseluruhan diketahui bahwa motivasi kerja dinilai tinggi oleh karyawan tetap PT Orela Shipyard, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,01.

Skor rata-rata tertinggi variabel komitmen organisasi adalah pada item arti perusahaan bagi karyawan yang memiliki skor rata-rata 3,78. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada item karyawan akan senang bila harus menghabiskan sisa perjalanan karir di perusahaan ini yang memiliki skor rata-rata 3,44. Secara keseluruhan diketahui bahwa komitmen organisasi dinilai sedang oleh karyawan tetap PT Orela Shipyard, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,59.

Skor rata-rata tertinggi variabel kinerja karyawan adalah pada item karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan nilai 4,22. Sedangkan item pernyataan terendah terdapat pada item kualitas hasil pekerjaan sudah memenuhi Standar Operasional Perusahaan dengan nilai 3,67. Secara keseluruhan diketahui bahwa beban kerja dinilai tinggi oleh karyawan tetap PT Orela Shipyard, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,95.

Hasil pengujian asumsi klasik pada uji multikolinieritas dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1. Begitu juga dengan ketiga nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan model regresi bebas dari multikolinieritas. Uji heteroskedastis menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas yang terlihat dari titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data membentuk kurva yang berbentuk lonceng. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai D-W berada di atas dl. Sehingga dapat disimpulkan terdapat model regresi dalam penelitian ini linier.

Regresi Linier Berganda

Data dari kuesioner dengan 30 item dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari pengujian regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	F	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error						
(Constant)	1,013	2,022	,501	,613				
X1	,295	,121	2,446	,019				
X2	,812	,213	3,817	,000	31,087	,000	,833	,695
X3	,298	,145	2,058	,046				

Sumber : *Output SPSS 2014*

Pada tabel 1 diperoleh persamaan model regresi yaitu $Y = 1,013 + 0,295 X_1 + 0,812 X_2 + 0,298 X_3 + e$. Dengan melihat persamaan model tersebut, maka: (1) jika tidak ada kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan sebesar 1,013; (2) setiap penambahan kemampuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,295; (3) setiap penambahan motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,812.; dan (4) setiap penambahan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,298.

Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) R sebesar 0,833 ($>0,5$) yang menunjukkan bahwa korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dengan 3 variabel independen; dan (2) R square atau koefisien determinasi sebesar 0,695, hal tersebut berarti 69,5% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya, yaitu 30,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Simultan dan Parsial

Nilai F_{hitung} yaitu 31,087 dengan tingkat signifikansi 0,000^a, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai t_{hitung} kemampuan (X_1) sebesar 2,446 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,019. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, (2) Nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 3,817 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dan (3) Nilai t_{hitung} komitmen organisasi sebesar 2,058 pada taraf signifikansi di bawah 5% yaitu sebesar 0,046. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial dalam penelitian ini, dapat diperoleh hasil bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui melalui uji t dimana variabel kemampuan mempunyai signifikansi dibawah taraf 5% yaitu 0,019.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Ardiana *dkk.*, (2014) yang mengatakan bahwa kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Tanuwijaya dan Soenhadji (2009) yang mengatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini pada variabel kemampuan, jawaban tertinggi ada pada indikator daya ingat yang memiliki skor rata-rata 4,21 yang berarti bahwa kemampuan mengingat karyawan PT Orela Shipyard sangat baik untuk menunjang kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan PT Orela Shipyard secara kuantitas khususnya divisi *engineering* dan produksi dituntut untuk dapat menghasilkan banyak kapal dalam waktu yang relatif singkat, oleh karena itu dibutuhkan daya ingat yang tajam agar tidak salah dalam proses pendesaian sampai produksi kapal.

Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator stamina yang memiliki skor rata-rata 3,58 yang berarti karyawan PT Orela Shipyard cepat merasa lelah. Ini dikarenakan tidak adanya kegiatan olahraga untuk karyawan supaya stamina karyawan dapat terjaga dengan baik dan tidak cepat merasa lelah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial dalam penelitian ini, dapat diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui melalui uji t dimana variabel motivasi kerja mempunyai signifikansi dibawah taraf 5% yaitu 0,000.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Zameer *et al.*, (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini pada variabel motivasi kerja, jawaban tertinggi ada pada indikator kebutuhan terhadap afiliasi yang memiliki skor rata-rata 4,21 yang berarti bahwa motivasi kerja karyawan PT Orela Shipyard sangatlah tinggi untuk dapat bekerja sama antar karyawan dan hal ini sangatlah baik untuk dapat menunjang kinerja karyawan tersebut. Dalam divisi HSE dan Umum, dibutuhkan kerjasama agar dapat memenangkan sebanyak-banyaknya tender dalam pelelangan proyek kapal, oleh karena itu motivasi kerja karyawan untuk dapat saling membantu antar karyawan sangat dibutuhkan demi kemajuan perusahaan.

Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kebutuhan terhadap kekuasaan yang memiliki skor rata-rata 3,88 yang berarti karyawan PT Orela Shipyard tidak terlalu memikirkan kekuasaan atau jabatan dalam bekerja, namun bekerja sebaik mungkin agar proyek yang dikerjakan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan hasil pembuatan kapal yang baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial dalam penelitian ini, dapat diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui melalui uji t dimana variabel komitmen organisasi mempunyai signifikansi dibawah taraf 5% yaitu 0,046.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya Memari *et al.*, (2013) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertolak

belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan dalam penelitian ini pada variabel komitmen organisasi jawaban tertinggi pada indikator *normative commitment* yang memiliki skor rata-rata 3,68 yang berarti bahwa komitmen karyawan PT Orela Shipyard untuk bekerja saat ini sangat baik dalam hal kebanggaan mereka dapat bekerja di perusahaan tersebut dan hal itu akan sangat baik untuk menunjang kinerja karyawan. Sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator *affective commitment* yang memiliki skor rata-rata 3,54 yang berarti bahwa rasa keterikatan karyawan PT Orela Shipyard terhadap perusahaan masih rendah sehingga *affective commitment* kurang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan *continuence commitment* dan *normative commitment*.

Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 31,087 dengan tingkat signifikansi 0,000^a. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,695, hal tersebut berarti 69,5% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen kemampuan, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya, yaitu 30,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Dari data di atas, dapat menggambarkan bahwa dengan adanya kemampuan karyawan dalam bekerja dan dikombinasikan pada motivasi kerja yang baik serta komitmen organisasi yang melekat pada karyawan, maka akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama kemampuan,

motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sebaiknya harus sering mengadakan kegiatan-kegiatan olahraga supaya stamina karyawan tidak cepat lelah. Perusahaan untuk ke depan sebaiknya membuat kebijakan promosi jabatan supaya karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan mengerjakan tugasnya lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya menyampaikan tujuan-tujuan besar yang akan diraih bersama para karyawan. Melalui transparansi yang perusahaan sampaikan kepada karyawan, maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan supaya menambah wawasan yang luas tentang kinerja karyawan. Sebaiknya menambah referensi jurnal dan teori sehingga pembahasan akan semakin luas yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

DAFTAR ACUAN

- Ardiana dkk.,. 2014. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Penelitian dan Observasi Laut (BPOL). *Jurnal Ekonomi*. 4 (1)
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- <http://www.kemenperin.go.id/artikel/3732/Kapasitas-Galangan-Kapal-Lampau-Target>
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Memari et al.,. 2013. *The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance "A study of Meli bank"*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 5 (5): pp.164-171
- Murty, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustini. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1 (1): pp. 10-17
- Murty, Windy Aprilia dan Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review* 2 (2): pp. 215–228
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Skeel, Dorothy J. 1995. *Elementary Social Studies. Challenges for Tomorrow's World*. Fort Worth: Harcourt Brace College Publisher
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutikno, Raja Bambang. 2007. *The Power of Empathy in Leadership (To Enhance Long- Term Company Performance)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Tanuwijaya, Yogaswara Achmad dan Iman Murtono Soenhadji. 2009. Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Zameer et al.,. 2014. *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4 (1):pp.293–29.