



Pengaruh *motivation* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance*

Bryan Satrio Wijaya^{1*}, Agus Frianto¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: bryansatrio.20006@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and organisational commitment on employee performance. The research location in this study was carried out at BPJS Employment Karimunjawa Surabaya. This research uses quantitative research. The primary and secondary data sources used in this research are primary and secondary. In this research, a questionnaire was used as a data collection technique. The sampling method in this research used a saturated sampling technique with 33 respondents from BPJS Employment Karimunjawa Surabaya. The data analysis technique is a regression with Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 29. The research results show that motivation has a significant effect on employee performance, while the organisational commitment variable also has a large effect on employee performance. Apart from that, the research results also prove that motivation and organisational commitment have a substantial effect on employee performance. The implication of this research is the need for good motivation and organisational commitment for employees to improve employee performance and create stable and increasing employee performance.

Keywords: employee performance; motivation; organisational commitment.

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi didunia saat ini memberikan banyak dampak bagi semua sektor khususnya sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki setiap Negara harus mampu dikelola dan digunakan dengan sebaik-baiknya. Di dalam suatu negara pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dan yang menjadi utama. Pertumbuhan ekonomi didukung oleh bisnis yang memegang peranan penting dan saat ini bisnis sedang melakukan berbagai cara agar dapat bertahan (Azmy *et al.*, 2022). Indonesia merupakan negara dengan pertumbuhan ekonomi yang besar dengan didukung sebagian besar oleh perekonomian masyarakat dan perusahaan. Hal ini menjelaskan bagaimana peran industri dalam memperhatikan sumber daya manusia khususnya kinerja melalui motivasi kerja dan komitmen organisasi (Musriha & Rosyafah, 2022). Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi besarnya pertumbuhan bagi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam melihat bagaimana kinerja perusahaan (Salim & Amelia, 2022).

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat mendasar bagi perkembangan dan juga kemajuan dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan dilihat dari cara atau proses dalam melakukan pekerjaan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. (Tahiri *et al.*, 2022). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi berdasarkan bagaimana mutu pekerjaan, waktu kerja karyawan, dan kerjasama dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Qomariah *et al.*, 2022). Indikator yang memengaruhi adanya kinerja karyawan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kecocokan bersama orang lain, kehadiran karyawan, pelayanan karyawan, dan fleksibilitas. Indikator tersebut akan membantu perusahaan dalam mengembangkan karyawan demi kemajuan perusahaan (Fitrio T., *et al.*, 2023).

Kinerja karyawan yang baik akan tentu memberikan *reward* karyawan. Hal ini akan berdampak bagi kemajuan perusahaan dan keberlanjutan perusahaan. (Rahmawati *et al.*, 2021) Kinerja karyawan dapat

menjadi hal yang sangat fundamental dan tidak hanya membahas mengenai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga mengenai cara kerja dan proses kerja yang dilakukan (Ingsih *et al.*, 2022).

Karyawan yang memiliki ketekunan dan komitmen yang baik maka akan memberikan hasil yang baik bagi kinerja karyawan. *Output* pekerjaan akan dapat menentukan bertahan dan berkembangnya perusahaan (Maharani *et al.*, 2021). Motivasi sendiri berperan sehingga output kinerja karyawan dapat mencapai maksimal dan efisien. Motivasi perlu dalam kinerja karyawan untuk membantu mengoptimalkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi akan memberikan dorongan untuk karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan akan memberikan perubahan bagi karyawan itu sendiri (Purwati *et al.*, 2023).

Motivasi menjadi salah satu penunjang bagi kinerja karyawan untuk membantu dalam pekerjaan agar lebih menjadi antusias, efektif, dan lebih efisien (Masitoh *et al.*, 2021). Motivasi akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena dapat membantu dalam mencapai tujuan yang ditunjukkan. Dalam pemberian motivasi haruslah dilakukan dengan cara yang semestinya dan dapat memacu dari karyawan (Zafarina & Frianto, 2021). Karyawan yang termotivasi dapat dilihat berdasarkan hasil pekerjaan dan bagaimana karyawan bekerja dalam organisasi (Yusran *et al.*, 2021).

Komitmen organisasi menjadi hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang baik dapat memberikan kepada karyawan merasa senang akan pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik (Wua, Injilia, *et al.*, 2022). Komitmen organisasi sendiri dapat memberikan banyak informasi dan data yang akurat terkait internal perusahaan, khususnya, bagaimana akan kinerja karyawan yang dimiliki (Lin *et al.*, 2022). Komitmen organisasi juga dapat memberikan bahwa adanya tekad, tanggung jawab, dan pengorbanan yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah disepakati oleh organisasi. Komitmen organisasi dapat memberikan karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan serta membuat karyawan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui visi dan misi (Amita & Hujjatullah, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan bahwa kurangnya motivasi dan komitmen organisasi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Kinerja karyawan yang tidak stabil mengakibatkan perusahaan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Kurangnya motivasi hal ini terkait bagaimana karyawan dalam mendapatkan penghargaan serta apresiasi atas tingkat kinerja yang dilakukannya khususnya saat ada proyek besar yang membutuhkan waktu dan energi yang banyak. Selain itu, ditemukan fenomena bahwa antar karyawan terjadi perbedaan pandangan yang membuat sering kali terjadinya gesekan di dalam tim. Untuk itu diperlukannya motivasi agar dapat menunjang kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik juga didorong oleh adanya komitmen organisasi dari karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan yang kurang mengakibatkan karyawan yang kurang disiplin terhadap pekerjaan, karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya karena karyawan yang berfokus akan urusan diluar pekerjaan, dan karyawan yang tidak berkontribusi secara maksimal di dalam tim. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan pekerjaan menjadi tertumpuk. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Employee Performance

Menurut Wua *et al.* (2022), *employee performance* adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu yang sesuai dengan standar kerja tujuan atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati. Kinerja membahas tentang apa yang dilakukan karyawan dan bagaimana kinerja dapat memengaruhi kontribusi karyawan terhadap organisasi termasuk kuantitas kinerja, kualitas kinerja, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif karyawan. *Employee performance* dapat diukur berdasarkan dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan

kesepakatan yang ada. Kinerja dapat diukur berdasarkan seberapa besar kegagalan dan keberhasilan dalam proses melaksanakan visi dan misi organisasi dan tujuan serta sasaran organisasi (Nurwin & Frianto, 2021). Karyawan dengan berkinerja tinggi dapat memberikan kontribusi besar dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Virgiawan *et al.*, 2021). Menurut Budiono (2022), *employee performance* yang baik akan membangun organisasi menjadi lebih baik dengan mengoptimalkan karyawan melalui kompetensi, dan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Sukiyah *et al.*, (2021) terdapat empat hal, yaitu, kualitas yang dilihat dengan bagaimana persepsi karyawan berdasarkan tugas yang diberikan organisasi, dan keberhasilan pekerjaan dengan baik bagi karyawan, kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan yang diberikan perusahaan, ketepatan waktu, ditandai dengan pemaksimalan waktu pengerjaan karyawan sesuai waktu yang ditentukan, dan efektivitas yang ditandai dengan pemanfaatan sumber daya organisasi khususnya karyawan yang dimiliki perusahaan.

Motivation

Menurut Tahiri *et al.*, (2022), *motivation* merupakan alat dasar yang digunakan di tempat kerja dalam memastikan adanya keselarasan tujuan, nilai-nilai, dan hubungan dengan organisasi bersama karyawan. Motivasi haruslah dipandang sebagai proses yang berkelanjutan dalam membangun tenaga kerja suatu organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riwukore *et al.*, (2022) *motivation* merupakan upaya yang dilakukan dalam mendapatkan penghasilan atau tambahan untuk menutupi kebutuhan dari seseorang yang tidak dapat terpenuhi. Motivasi dapat juga diartikan sebagai sebuah dorongan kuat dari seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zafarina & Frianto (2021) mendefinisikan *motivation* merupakan gerakan atau dorongan yang kuat bagi individu dalam melakukan seluruh kompetensi dan keterampilan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan yang menjadi tanggung jawab dari karyawan.

Motivasi dapat diukur melalui teori Hierarki Maslow, yaitu kebutuhan fisik/fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi. Kebutuhan fisiologis/ fisik merupakan kebutuhan dasar yang diperlukan manusia, seperti makanan, minuman, istirahat dan lain sebagainya. Kebutuhan keselamatan dan keamanan merupakan kebutuhan akan rasa keamanan dalam bekerja. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diterima melalui lingkungan sosial di dalam organisasi. Penghargaan merupakan pengakuan akan pencapaian kerja atas karyawan yang berprestasi. Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan terkait pengembangan diri di dalam karyawan. (Zafarina & Frianto, 2021)

Organizational Commitment

Organizational commitment menurut Purwati *et al.*, (2023) adalah keterlibatan dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan. *Organizational commitment* juga disebut sebagai ikatan psikologis individu di dalam organisasi yang menunjukkan organisasi secara keseluruhan. Komitmen organisasi merupakan keyakinan pegawai kepada organisasi, yang ditunjukkan dengan keterlibatan di dalam pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational commitment* disebut juga sebagai keyakinan atau kesediaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan ikut terlibat di dalam organisasi. (Wati, 2023). Komitmen organisasi yang baik akan memberikan kinerja karyawan yang membaik dikarenakan adanya pengaruh bagaimana organisasi dapat memberikan hal yang dibutuhkan karyawan. Karyawan akan memberikan rasa timbal balik akan hal yang dilakukan organisasi sesuai dengan perilaku dan komitmen organisasi. (Fitrio *et al.*, 2023)

Terdapat tiga indikator komitmen organisasi menurut Mayer & Allen, (1990:6), yaitu *affective commitment*, *continuing commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* merupakan komitmen karyawan dalam menjadi bagian perusahaan dikarenakan adanya ikatan emosional. *Continuing commitment* merupakan komitmen terkait bagaimana keinginan karyawan dalam tetap

melakukan pekerjaan. *Normative commitment* merupakan komitmen yang terjadi pada karyawan dalam karyawan yang loyalitas, dan keinginan beprestasi serta bekerja sesuai prosedur.

Pengaruh antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Zafarina & Frianto (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari variabel *motivation* terhadap *employee performance*. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian *motivation* yang baik akan menunjang dari *employee performance* yang juga semakin baik. Hal yang serupa disampaikan oleh Qomariah *et al.* (2022) dan Sukiyah *et al.* (2021) yang juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari variabel *motivation* terhadap *employee performance*. Namun, hal berbeda ditemukan oleh penelitian Salim & Amelia (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh variabel *motivation* terhadap *employee performance*.

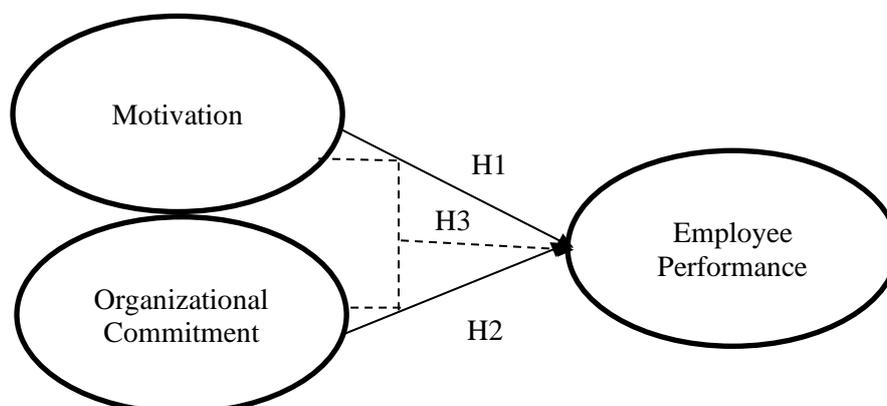
H1: *Motivation* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*

Komitmen organisasi adalah bagaimana hubungan karyawan di dalam organisasi, serta bagaimana karyawan dapat berkontribusi dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Fitrio *et al.* 2023, Rachman (2022), dan Riwukore *et al.* (2022) membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Musriha & Rosyafah (2022) yang mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

H2: *Organizational commitment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*

Menurut penelitian yang dilakukan Rachman (2022) dan Ingsih *et al.* (2022) menyatakan bahwa *motivation* dan *organizational commitment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmitasari (2021), Budiono (2022), Zafarina & Frianto (2021), dan Qomariah *et al.* (2022) juga menyatakan bahwa *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2022), Fitrio *et al.* (2023), Bhatti *et al.* (2022), dan Yusran *et al.* (2021) menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*

H3: *Motivation* dan *organizational commitment* bersama – sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sebagai cara mengumpulkan jawaban responden dengan skala *Likert* 1 sampai 5 poin dengan kategori yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Adapun total sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 33 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda dengan dibantu *software SPSS version 29*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, diantaranya jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 13 orang (39,4%) dan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 20 orang (60,6%). Selanjutnya, berdasarkan usia yakni usia 25-35 tahun sebanyak 15 orang (45,5%) dan usia >35 tahun sebanyak 18 orang (54,5%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja yakni semua karyawan sebanyak 33 orang (100%) telah bekerja >5 tahun. Terakhir, berdasarkan pendidikan terakhir yakni untuk D3/D4 sebanyak 2 orang (6,1%), S1 sebanyak 27 orang (81,8%), dan S2 sebanyak 4 orang (12,1%).

Hasil analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa variabel motivasi pada perempuan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan laki – laki. Kemudian, diketahui bahwa responden dengan usia 25-35 tahun memiliki nilai komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia >35 tahun. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja diatas 5 tahun memiliki kinerja karyawan yang besar terhadap pekerjaannya di dalam perusahaan.

Hasil Uji Validitas

Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika di dalam uji validitas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel (Ghozali, 2018). Nilai *r* hitung dilihat pada nilai *Correlated Item-Total Correlation* pada *output SPSS* dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (*df*) = *n*-2 yaitu *df* = 41-2 = 39 sehingga nilai *r* tabel yaitu 0,308. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas *Correlated Item-Total Correlation* pada item pernyataan kuesioner yang dibagikan kepada responden didapatkan hasil sebagai berikut: *Correlated Item-Total Correlation* tertinggi pada variabel *motivation* (X1) terdapat pada pernyataan ketiga dengan nilai 0,652 dan terendah pada pernyataan item kedua dengan nilai 0,413. Pada variabel kedua yaitu *organizational commitment* (X2) memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* tertinggi pada pernyataan item keempat dengan nilai 0,833 dan terendah pada pernyataan item ketiga dengan nilai 0,683 Selanjutnya, variabel *employee performance* (Y) memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* tertinggi pada item ketiga dengan nilai 0,703 dan terendah pada pernyataan item kesembilan dengan nilai 0,420. Dari hasil tersebut bahwa ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari *r* tabel sehingga pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliability

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan kuesioner melalui hasil jawaban responden terhadap kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap variabel kuesioner stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *cronbach alpha* >0,70 (Ghozali, 2018). Hasil uji variabel mendapatkan nilai *cronbach alpha* variabel X1 sebesar 0,774, variabel X2 sebesar 0,849, dan variabel Y sebesar 0,840 yang menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar mengetahui normal atau tidaknya sebuah model regresi. Model regresi dinyatakan layak jika pengujian dilakukan secara statistik apabila berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bahwa model regresi dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05 (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan nilai *Asym.Sig (2-tailed)* menunjukkan nilai yakni sebesar

0,200. Sehingga model regresi pada penelitian ini telah berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau variabel dependennya. Model regresi yang baik jika tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak adanya gejala multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui bahwa nilai VIF sebesar $3,512 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,285 > 0,10$. Sehingga penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada persamaan varian atau tidak dari satu penelitian ke penelitian lainnya. Dalam penentuannya dilakukan dengan Uji *Gletser* dengan ketentuan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi dinyatakan memiliki gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji *Gletser* menghasilkan nilai sebesar 0,054 untuk *motivation* dan 0,098 untuk variabel *organizational commitment*, sehingga dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini lulus dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Coefficient B	T	Sig.
(Constant)	1,018	0,247	,807
Motivation (X1)	,674	3,879	,001
Organizational Commitment (X2)	,673	2,246	,032

Sumber: *Output SPSS (2024, diolah)*

Tabel 1 menjelaskan hasil uji regresi linier berganda dengan *employee performance* (Y) sebagai variabel dependen dengan dua variabel independen yaitu *motivation* (X1) dan *organizational commitment* (X2). Berdasarkan tabel 1, didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu persamaan (1).

$$Y = 1,018 + 0,674X_1 + 0,673X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Pada tabel 1 dan persamaan 1 diketahui konstanta yang menunjukkan apabila seluruh variabel bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai kinerja karyawan yaitu 1,018. b_1 merupakan nilai koefisien regresi variabel *motivation* sebesar 0,674 yang menjelaskan bahwa perubahan *employee performance* mengikuti perubahan *motivation* dengan satuan sebesar 0,674. Nilai b_2 sebesar 0,673 merupakan nilai koefisien regresi variabel *organizational commitment* yang akan membuat *employee performance* mengalami perubahan sebesar 0,674. Nilai koefisien konstanta (a) serta variabel X1 maupun X2 seluruhnya bernilai positif yang menandakan adanya hubungan searah dalam peningkatan serta pembentukan *employee performance*. Semakin baik *motivation* serta semakin baik *organizational commitment* karyawan, maka semakin baik pula *employee performance*.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil t hitung berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan variabel *motivation* memiliki t hitung yakni sebesar 3,879 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel *motivation* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Berikutnya, nilai t hitung variabel *organizational commitment* yaitu 2,246 dengan nilai signifikansi sebesar 0,32 lebih kecil dari α (0,05) yang menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan positif

terhadap *employee performance*. Hasil uji F didapatkan bahwa nilai f hitung sebesar 61,163 dengan nilai signifikansi yaitu $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05 sehingga hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel *motivation* dan *organizational commitment* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan *R Square* yaitu sebesar 0,803 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,790. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa variabel independen pada penelitian ini baik *motivation* maupun *organizational commitment* mampu menjelaskan variabel *employee performance* dengan presentase sebesar 79% dengan sisa variabel lainnya 21%.

Pengaruh *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari variabel *motivation* terhadap *employee performance*. Hasil jawaban responden dari variabel *motivation* termasuk di dalam kategori tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju pada pernyataan dalam variabel *motivation*. Indikator dengan nilai statistik deskriptif terendah ditunjukkan oleh indikator kebutuhan penghargaan. Hal tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan akan rasa dihargai di dalam perusahaan haruslah ditingkatkan sehingga dapat memaksimalkan karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan merasa dihargai. Selain itu hasil statistik deskriptif terendah kedua yaitu pada indikator kebutuhan sosial. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan sosial yang baik antar karyawan untuk menciptakan kerjasama yang baik. Hasil statistik dengan nilai indikator yang tinggi adalah indikator kebutuhan fisiologis/fisik. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan telah menjamin adanya pemenuhan kebutuhan dasar bagi seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. Karyawan yang merasa terjamin dalam pemenuhan kebutuhannya akan membuat karyawan semakin fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap *employee performance* karena motivasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk lebih fokus dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian motivasi akan membentuk karyawan untuk terus dapat bekerja secara maksimal dan memberi dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Zafarina & Frianto, (2021), Qomariah *et al.*, (2022), Sukiyah *et al.*, (2021), Rahmitasari, (2021), dan Virgiawan *et al.*, (2021) yang membuktikan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Berbeda dengan penelitian yang ditemukan Salim & Amelia, (2022), Purwati *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa *motivation* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Hal ini menjelaskan bahwa *motivation* yang semakin baik tidak akan memengaruhi *employee performance*.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance*

Hasil analisis regresi linear menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel *organizational commitment* terhadap *employee performance*. Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap variabel *organizational commitment* menghasilkan nilai rata-rata yang tergolong tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan setuju akan pernyataan kuesioner pada variabel *organizational commitment*. Karyawan merasa setuju bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas kerja yang memadai dalam pemenuhan karyawan bekerja di dalam perusahaan atau perbaikan fasilitas bagi karyawan. Perusahaan yang memberikan fasilitas yang memadai akan membantu karyawan dalam bekerja secara maksimal dan efisien begitu juga sebaliknya. Tidak hanya itu, karyawan juga merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan karyawan dalam terus memaksimalkan kinerja sehingga karyawan dapat terus bekerja dengan maksimal dan dapat terus berprestasi. Karyawan yang bekerja dengan maksimal akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Hal ini juga ditunjang oleh rasa percaya karyawan terhadap pimpinan bahwa dapat membantu karyawan dan perusahaan untuk dapat mencapai kinerja maksimalnya. Hasil statistik deskriptif terendah pada kontribusi dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Melalui hal tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi, membuat aturan terkait dan berkomunikasi agar dapat mengatur dan memastikan karyawan dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fitrio *et al.*, (2023), Rachman, (2022), Riwakore *et al.*, (2022), dan Bhatti *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Musriha & Rosyafah, (2022) dan Goetz & Wald, (2022) yang menyatakan bahwa variabel *organizational commitment* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Pengaruh Motivation dan Organizational Commitment terhadap Employee Performance

Hasil analisis regresi linear menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif variabel *motivation* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance* secara bersama – sama. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai *adjusted R square* menunjukkan presentase yang sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa variabel *motivation* dan *organizational commitment* memiliki pengaruh yang besar terhadap *employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee performance* termasuk dalam kategori tinggi yang menjelaskan bahwa mayoritas karyawan merasa netral dan setuju akan pada variabel kinerja karyawan. Nilai rata – rata tertinggi ditunjukkan oleh kualitas. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan bekerja dengan standar yang sesuai, serta menerima kritikan akan pekerjaan yang dilakukan dan juga dapat memecahkan masalah di dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan standar, dan menerima kritikan atas pekerjaan akan membentuk kinerja yang semakin baik. Nilai rata – rata terendah ditunjukkan oleh kuantitas, hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang berusaha untuk dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang merasa untuk dapat menerima jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *motivation* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membuat kinerja perusahaan juga semakin baik. Selain itu, variabel *organizational commitment* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan membantu dalam kinerja karyawan semakin baik. Selanjutnya, variabel *motivation* dan *organizational commitment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Hal tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi dan komitmen organisasi yang baik bagi karyawan di mana karyawan merasa bahwa kebutuhan dan kesempatan di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan disarankan untuk dapat memfokuskan kepada penghargaan atau apresiasi yang dilakukan saat jam pulang kantor atau saat briefing pagi. Apresiasi pada jam pulang berupa ucapan terima kasih atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan. Pada saat briefing pagi dengan memberikan apresiasi berupa motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan dalam meningkatkan sosial antar karyawan dapat melakukan kegiatan kerjasama, seperti *bounding* setiap bulan untuk dapat menimbulkan lingkungan sosial antar karyawan yang baik serta membentuk kerjasama dalam mencapai target perusahaan. Adapun saran lainnya, perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam kurun waktu tertentu, dan melakukan survey terkait bagaimana karyawan dapat berkontribusi secara maksimal di dalam perusahaan dengan cara atau langkah yang terbaik. Selanjutnya saran terakhir, perusahaan dapat secara tegas membuat peraturan terkait karyawan agar berfokus dengan pekerjaan, dan juga perusahaan dapat melakukan komunikasi akan dampak buruk terhadap pekerjaan yang tidak bisa terselesaikan. Perusahaan harus memastikan bahwa segala kegiatan dan aturan dapat berjalan dengan sebaiknya, untuk kemajuan perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni penelitian hanya dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa, sehingga penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dari penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengembangan, produktivitas kerja, dan terkait disiplin kerja. Serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak referensi sumber internasional untuk mendapatkan hasil penelitian yang jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N J, dan Meyer J P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, Continuance and normative commitment to the organization. Jurnal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1-18
Printed in great Britain 1990 the British Psychological Society.
- Amita, S., & Hujjatullah, S. (2023). *The Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention Through Organizational commitment as an Intervening Variable (Study on Employees of PT . Titipan Kilat Surabaya)*. 3(3), 471–481.
- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work *motivation*, employee discipline, and compensation on *employee performance* while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), 13–36. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.12791>
- Bhatti, S. H., Iqbal, K., Santoro, G., & Rizzato, F. (2022). The impact of corporate social responsibility directed toward employees on contextual performance in the banking sector: A serial model of perceived organizational support and affective *organizational commitment*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(6), 1980–1994. <https://doi.org/10.1002/csr.2295>
- Budiono, A. (2022). *Employee performance* analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, *motivation* and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141–157. <https://doi.org/10.18778/0867-5856.32.1.07>
- Fitrio, T., Remofa, Y., Hardi, H., & Ismail, Y. (2023). the Role of Service Quality Agility, Competence, and *Organizational commitment* in Improving *Employee performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 228–241. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.17>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, *organizational commitment* and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Ingsih, K., Jamalia, F. D., & Suhana, S. (2022). Increasing OSH, Work *Motivation*, *Employee performance* and *Organizational commitment* of Hospital Employees. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(6), 194–202. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0161>
- Lin, Y. T., Liu, N. C., & Lin, J. W. (2022). Firms' adoption of CSR initiatives and employees' *organizational commitment*: Organizational CSR climate and employees' CSR-induced attributions as mediators. *Journal of Business Research*, 140(September 2021), 626–637. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.028>
- Maharani, A., Liantama, K. S., Wirawan, Y. K., & Asmoro, R. D. C. G. (2021). The Impact Of Transformational Leadership On *Employee performance* With Psychological Ownership And *Organizational commitment*. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 16. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3967>
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>

- Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of Leadership Competencies, *Organizational commitment* and Job Climate on Organizational citizenship behavior (OCB) and impact *Employee performance* at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i1.2738>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Purwati, A. A., William, W., Hamzah, M. L., & Hamzah, R. (2023). *Employee performance* Distributions: Analysis of *Motivation*, Organizational Learning, Compensation and *Organizational commitment*. *Journal of Distribution Science*, 21(4), 57–67. <https://doi.org/10.15722/jds.21.04.202304.57>
- Qomariah, N., Lusiyati, L., Martini, N. N. P., & Nursaid, N. (2022). the Role of Leadership and Work *Motivation* in Improving *Employee performance*: With Job Satisfaction Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 611–631. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- Rachman, M. M. (2022). Impact of *Motivation* on Performance: The Role of *Organizational commitment*. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). The Influence of *Motivation* and Work Environment on the Performance of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 622–631. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.220>
- Riwukore, J. R., Marnisah, L., & Habaora, F. (2022). *Employee performance* Analysis Based on the Effect of Discipline, *Motivation*, and *Organizational commitment* at the Regional Secretariat of the Kupang City Government. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 76. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.1009>
- Salim, N., & Amelia, A. (2022). The Effect of Work Discipline and Work *Motivation* Towards *Employee performance* at PT. Alamjaya Wirasentosa. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 73–83. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.16009>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Tahiri, A., Kovaci, I., Dimoska, T., & Meha, A. (2022). Impact Of *Motivation* on *Employee performance* in The Hospitality Industry. *Quality - Access to Success*, 23(187), 58–64. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.187.07>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator *motivation* and transformational leadership on *employee performance*. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Wati, E. (2023). Workplace Spirituality And Its Influence On *Organizational commitment* And *Employee performance* Of The Employees Of The Southeast Sulawesi Provincial Government With Emotional Intelligence As The Moderating Variable. *Quality - Access to Success*, 24(192), 122–129. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.14>
- Wua, I. W. G., Noermijati, N., & Yuniarinto, A. (2022). the Influence of Organizational Culture on the

Bryan Satrio Wijaya & Agus Frianto. Pengaruh *motivation* dan *organizational commitment* terhadap *employee performance*

Employee performance Mediated By Job Satisfaction and Organizational commitment. Jurnal Aplikasi Manajemen, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.07>

Yusran, Y., Sirat, A. H., & Simabur, L. A. (2021). The Impact of Ability, Work Motivatedness, *Organizational commitment* and Work Environment on *Employee performance*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 360–372. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.900>

Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>