

ABSTRACT
EFFECT OF MOTIVATION AND COMMITMENT TO EMPLOYEES
WORKING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. CITRA SARDELA
ABADI PEKANBARU

By

ERNA LIZA
nha.zha_ame@ymail.com

SOEPARSONO
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Riau

RESTU IBRAHIM
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Riau

The research was conducted on Citra Abadi Sardela headquartered. The purpose of this study was to determine the effect of employee commitment and motivation both partially and simultaneously on the performance of employees at PT Citra Abadi Sardela Pekanbaru and to determine what factors are more powerful influence on employee performance. The population in this study is the population in this study were all employees of PT. Citra Abadi Sardela Pekanbaru numbering as many as 130 employees and only 59 employees were sampled, and the method of data collection is done by random sampling Proporsive.

The research and discussion of the results it is known that respondents note that the performance of employees at PT. Citra Abadi Sardela Pekanbaru pretty good, and so does the employee commitment and motivation, it is seen from the responses. There is a significant effect of the variable employee commitment and motivation on employee performance either partially or simultaneously. There is a great contribution of the variable employee commitment and motivation on employee performance variables are visible from the coefficients of determination were obtained for 80.1% and amounted to 19.9% again determined by factors other than commitment and employee motivation. There is a strong positive relationship between employee commitment and motivation to work with the employee's performance, as seen from the results of the correlation coefficients obtained for 89.5%.

Advice from the results of this study are expected to always take the leadership commitment factor, because it can affect the performance of the employees in the company. It is expected the leadership to always push spawned a good motivation to work on every employee is expected to further research that addresses tipok efektivitas organization, in order to use variable variables other than leadership and organizational commitment, as both variable already has a high contribution to the effectiveness of the company's pliers

Keywords: Commitment to Employees, Work Motivation, Performance

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan mengharapkan para karyawan untuk bekerja di perusahaannya secara optimal. Tentu saja, perusahaan mengharapkan para karyawan bersungguh-sungguh memberikan usaha terbaik demi kemajuan bersama. Kesungguhan para karyawan tampak dalam komitmen mereka terhadap perusahaan. Lebih jauh, komitmen karyawan terhadap perusahaan ditujukan melalui kesetiaan atau loyalitas. Komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial yang bisa berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki komitmen atau loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, mengutamakan kepentingan organisasi, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan dan merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka dengan perusahaan.

Perputaran karyawan sebagai akibat karyawan senior mengundurkan diri bukanlah keinginan perusahaan, sebab kondisi ini membuat repot operasional perusahaan. Sebaliknya, berupaya mempertahankan karyawan bermutu agar bekerja dalam jangka waktu lama di perusahaan merupakan salah satu tujuan manajemen SDM. Karyawan yang setia bekerja di perusahaan untuk jangka waktu lama atau bahkan seumur hidupnya disebut karyawan loyal. Biasanya perusahaan memberi penghargaan agar karyawan betah berkarya di perusahaan.

Para karyawan yang bekerja dalam perusahaan mereka menyelesaikan berbagai tugasnya sesuai dengan jabatan mereka, untuk mencapai tujuan para karyawan dituntut memberikan terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Motivasi pada dasarnya merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi

sesuatu kebutuhan individual. Manusia bergabung dengan suatu perusahaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kepentingan dan kebutuhan karyawan tersebut yang nantinya akan menjadi motivator bagi mereka untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Jadi perusahaan harus peka terhadap faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, sebab manusia sebagai makhluk yang kompleks sangat sulit untuk mengetahui motivasi yang mendorong mereka dalam melakukan pekerjaannya akibat banyak tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi, perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Dengan semakin ketatnya persaingan maka perusahaan harus perlu melakukan usaha-usaha untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, diantaranya. dengan meningkatkan gairah dan motivasi kerja, mempertahankan karyawan yang baik agar tidak diambil oleh perusahaan lain dengan kata lain karyawan yang setia sebagai akibat tidak adanya perhatian dari perusahaan.

Untuk menciptakan komitmen karyawan perusahaan perlu memperhatikan bahwa semakin tua umur seorang karyawan memiliki komitmen yang lebih besar daripada karyawan yang lebih muda dan masa kerja karyawan yang relatif panjang yang mempunyai komitmen tinggi, bahwa karyawan wanita memiliki komitmen yang lebih besar dari pada pria, pendidikan karyawan yang lebih tinggi cenderung memiliki komitmen lebih rendah, serta posisi karyawan yang lebih tinggi yang mempunyai komitmen yang lebih besar daripada karyawan yang mempunyai posisi dibawah, dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut juga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana dapat kita lihat dalam hal kepuasan karyawan dalam balas jasa atau gaji, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

PT.Citra Sardela Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan khususnya perkebunan sawit. Dalam aktivitas perusahaan dibutuhkan dedikasi dan konsisten para karyawan menjalankan pekerjaannya.

Disamping itu motivasi juga merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menciptakan motivasi kerja karyawan, pihak perusahaan sudah memberikan kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan dan bonus serta bentuk kompensasi lainnya. Dalam tabel berikut dapat dilihat perkembangan kompensasi yang diterima karyawan selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1 : Gaji Pokok Karyawan PT.Citra Sardela Abadi Tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok	Rata-Rata /Orang/ Bulan
2006	74	129.500.000	1.750.000
2007	89	178.000.000	2.000.000
2008	90	205.500.000	2.250.000
2009	103	257.500.000	2.500.000
2010	130	357.000.000	2.750.000

Sumber : PT.Citra Sardela Abadi Pekanbaru, 2011

Jika diperhatikan pada Tabel diatas terlihat bahwa gaji pokok karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi setiap tahunnya menunjukkan peningkatan. Dengan adanya peningkatan gaji pokok ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Disamping gaji pokok setiap karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi juga selalu menerima kompensasi dalam bentuk tunjangan, seperti tunjangan transportasi, tunjangan keluarga dan lain sebagainya. Selanjutnya sebagai indikator atau alat untuk melihat motivasi dari seorang karyawan, dapat dilihat salah satunya dari tingkat absensinya, dimana semakin banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dalam jam kerja, berarti menunjukkan motivasi kerja yang rendah dan begitu juga sebaliknya. Berikut dapat dilihat tingkat perkembangan absensi karyawan PT. Citra Sardela Abadi selama 5 tahun terakhir.

Tabel 2 : Absensi Karyawan PT. Citra Sardela Abadi di Selama Tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi Rata-Rata/Bulan (Orang)	Tingkat Absensi (%)
2006	74	12	16.22
2007	89	20	22.47
2008	90	15	16.67
2009	103	21	20.39
2010	130	31	23.85

Sumber : PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru, 2011

Dari data diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada tahun 2006 sebesar 16.22% menjadi 22.47% pada tahun 2007 menunjukkan peningkatan, tapi ditahun 2008 sampai tahun 2009 menunjukkan penurunan. Hal ini

mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan salah satunya adalah ketepatan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Untuk lebih jelasnya ketepatan waktu penyelesaian tugas karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3 : Keterlambatan Karyawan dalam Melaksanakan Tugas PT. Citra Sardela Abadi Tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Penyelesaian Tugas			%
		Cepat dari Target yang ditetapkan	Sesuai Target	Terlambat dari Target yang ditetapkan	
2006	74	36	26	12	16.22
2007	89	41	19	19	21.35
2008	90	52	15	23	25.56
2009	103	67	10	26	25.24
2010	130	72	30	28	21.54

Sumber : PT.Citra Sardela Abadi Pekanbaru 2011

Dari Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang ditetapkan hanya sedikit, namun secara keseluruhan dari waktu ke waktunya menunjukkan penurunan yang drastis. Hal ini tentunya menggambarkan semakin kurang baiknya kinerja karyawan PT. Citra Sardela Abadi. Namun jika diperhatikan jumlah karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan, diketahui bahwa jumlahnya dari waktu ke waktu juga menunjukkan peningkatan. Pada keadaan ini tergambar bahwa kinerja karyawan belum baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji serta membahas lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Komitmen Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Sardela Abadi Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi.
- b. Faktor mana yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT .Citra Sardela Abadi.
2. Untuk mengetahui Faktor apa yang lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi.

D. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bilamana karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Nitisemito (2004:35) mengatakan bahwa motivasi seseorang dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Dessler (2007:87) mengatakan bahwa guna lebih mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari imbalan yang berlaku bagi para karyawan untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas

2. Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan dalam bekerja didorong oleh motivasi dalam memenuhi kebutuhannya sehingga semakin tinggi dorongan tersebut maka kinerja akan baik dan karyawan yang memiliki tingkat kesetiaan dan keterlibatan tinggi maka kinerja akan semakin baik karena merasa memiliki perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, tidak cukup hanya dengan memotivasi kerja yang tinggi, tetapi diperlukan tingkat kesetiaan atau keterlibatan karyawan dan orang yang mempunyai motivasi tinggi belum tentu memiliki kinerja yang bagus, jika tidak

adanya rasa setia terhadap pekerjaan. Jadi antara komitmen dan motivasi adalah dua faktor yang saling berkaitan guna meningkatkan kinerja seseorang dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik, jika karyawan tersebut memiliki komitmen dan motivasi dalam bekerja

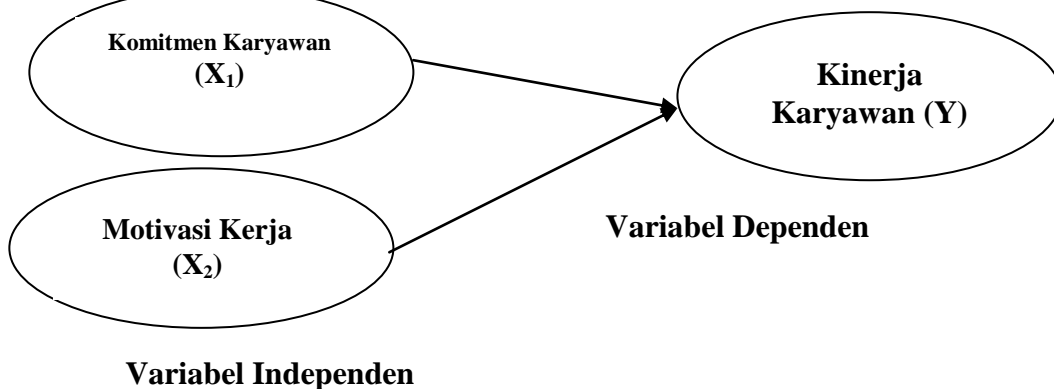
E. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori-teori diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga komitmen karyawan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Sardela Abadi Pekanbaru.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh paling kuat dibandingkan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Sardela Abadi Pekanbaru

F. Model Pemikiran

Adapun model penelitian ini adalah :



G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y) Merupakan variabel yang besar kecil nilainya di pengaruhi oleh nilai variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu penampilan dalam menghasilkan sesuatu (prestasi) yang di pengaruhi oleh tanggung	Hasil Kerja	1. Kuantitas hasil kerja 2. Ketepatan waktu penyelesaian kerja
	Disiplin	3. Kehadiran dan ketepatan waktu 4. Tangung jawab atas pekerjaan 5. Kemampuan kerja sama (Sumber: Rivai, 2004:105)

jawab, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan loyalitas kerja karyawan itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. (Rivai, 2004)		
Komitmen Karyawan (X_1) merupakan keyakinan seseorang akan nilai dan tujuan organisasi, rela menerima dan berusaha mencapai tujuan tersebut serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. (Nurwening, 2005)	Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesediaan untuk berbuat lebih baik untuk perusahaan 2. Kebanggaan atas perusahaan 3. Kesediaan untuk menerima pekerjaan apa pun 4. Kepedulian atas perusahaan
	Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 5. Kesediaan memperbaiki diri atas kesalahan 6. Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan (Sumber :Hasibuan, 2005:69)
Motiasi (X_2) merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Robbins, 2006)	Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang diterima
	Kenyamanan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kesempatan pengembangan diri 3. Kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang baru 4. Keamanan dalam bekerja 5. Memperoleh penghargaan dari atasan 6. Kebebasan dalam bekerja (Sumber: Buchari, 2001:58)

Sumber : Berbagai Literatur

H. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 130 orang karyawan. Dalam penelitian menggunakan sampel, dimana jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2000: 36) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = n = \frac{130}{130(0,1)^2 + 1} = 58.52 = 59 \text{ Orang}$$

Dimana : N = Jumlah populasi
d = tingkat keyakinan yang digunakan 10%

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 59 karyawan dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode *aksidental random sampling* yaitu mengambil sampel secara acak yang dianggap bisa mewakili

seluruh karyawan dan menurut pertimbangan si peneliti dan mudah didapat. (M. Iqbal, 2000:95)

2. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis yang bersumber dari objek penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, berupa data yang diperoleh dari responden tentang tanggapan mereka terhadap kuesioner yang diberikan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk data yang dipublikasikan oleh pihak perusahaan secara tertulis dan diolah untuk mendukung data primer, seperti: data jumlah karyawan, dan data lainnya pada umumnya berbentuk laporan dan tabel

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yaitu data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Hasil kuesioner ini dapat dijadikan salah satu informasi untuk menjelaskan dan menganalisa permasalahan yang ada dalam penelitian ini.
- b. Interview, yaitu dengan mengadakan wawancara dengan pemimpin atau karyawan yang dianggap dapat memeberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c. Dokumentasi, yaitu etode pengumpulan data dengan cara mengandakan atau mengcopy data yang sudah di publikasikan

3. Analisis Data

Alat analisa yang digunakan adalah analisa regrsi linear berganda, dengan model sebagai berikut : (Iqbal, 2003:96)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = Komitmen Karyawan
X₂ = Motivasi Kerja
a = Konstanta
b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi

1. Uji F

Kriteria pengujian adalah:

- a. Jika nilai F hitung $\geq F$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap variable dependen, sebaliknya
- b. Jika F hitung $\leq F$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian persamaa regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Iqbal, 2003 : 116)

3. Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung $\geq t$ table atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya
- b) Jika t hitung $\leq t$ table atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen

I. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk menjawab permasalahan dan tujuan dari penelitian ini maka digunakan alat analisis regresi liner berganda dan uji t dan uji F, dan untuk memudahkan perhitungan dan analisa ini maka dimanfaatkan paket program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 15.00 dan diperoleh hasil sebagai mana yang terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6 : Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std Error	t Hitung	Sig
Konstanta	15.349	-	-	-
Komitmen Karyawan (X_1)	0.653	0.221	2.955	0.035
Motivasi (X_2)	1.123	0.262	4.287	0.000
R = 0.895 R ² = 0.801 F hitung = 10.212 Sig = 0.000 N = 56 F tabel = 2.658				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2011

Hasil diatas dapat disajikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15.349 + 0.653X_1 + 1.123X_2$$

1. Uji t

Nilai t hitung variabel komitmen karyawan (X_1) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 2.955 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.035, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.035 < 0.05$, dengan kata lain bahwa komitmen karyawan memang merupakan faktor penentu terciptanya kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru

Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) dari hasil pengolahan data diperoleh sebesar 4.287 dengan tingkat probabilitas (*signifikansi*) sebesar 0.000, jika tingkat kepercayaan (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara empiris memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru. Kesimpulan ini dapat diterima karena nilai *probabilitas* dari uji t lebih rendah dari nilai *alpha* yaitu $0.000 < 0.05$, dengan kata lain motivasi kerja karyawan juga merupakan faktor penentu dari kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru. Selanjutnya dari koefisien regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru, karena variabel tersebut memiliki koefisien regresinya lebih besar dari koefisien regresi variabel komitmen karyawan, dimana kedua

variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersamaan). Dari hasil pengolahan data diketahui F hitung sebesar 10.212 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Sementara nilai F tabel pada alpha 5% diperoleh sebesar 2.658. Dengan demikian F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $10.212 > 2.658$ atau nilai signifikansi lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.000 < 0.05$. Hal ini memberikan arti bahwa secara bersamaan (simultan) variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%, yang berarti bahwa baik atau tidaknya kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru memang ditentukan oleh variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat besar kecilnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai R^2 sebesar 0.801. Angka ini memberikan arti bahwa variasi naik atau turunnya kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru sebesar 80.1% ditentukan oleh variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan dan hanya sebesar 19.9% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model (selain variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan).

Faktor lain yang dimaksud dalam penelitian ini mungkin saja faktor peraturan dan budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, dimana faktor tersebut tidak dibicarakan pada penelitian ini. Signifikannya pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru, hal ini sesuai dengan pendapat Ewis (2005) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BRI Jawa Timur”, telah melakukan penelitian tentang komitmen karyawan dan menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Petrisna (2004) telah melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan menunjukkan hasil bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan.

Kemudian dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien *korelasi* (R) sebesar 0,895. Koefisien korelasi ini memberikan arti bahwa antara variabel komitmen karyawan dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru terdapat hubungan yang kuat positif sebesar 89.5%.

J. Kesimpulan

1. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru cukup baik, dan begitu juga dengan komitmen karyawan dan motivasi, hal ini terlihat dari tanggapan responden.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru baik secara parsial maupun secara simultan.
3. Terdapat kontribusi yang besar dari variabel komitmen karyawan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang terlihat dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 80.1% dan sebesar 19.9% lagi ditentukan oleh faktor lain selain komitmen dan motivasi kerja karyawan
4. Terdapat hubungan kuat positif antara komitmen karyawan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang terlihat dari hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 89.5%.

K. Saran

1. Diharapkan pada pimpinan PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru untuk selalu memperhatikan faktor komitmen, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Diharapkan pada pimpinan PT. Citra Sardela Abadi Pekanbaru untuk selalu mendorong terciptakan motivasi kerja yang baik pada setiap karyawannya

L. Daftar Pustaka

- Dessier, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Hasibuan. SP, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Mas Agung. Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo Dan Husnan Suad. 2001. *Manajemen Personalia*, BPFE. Jogjakarta.
- Hellrigel, Sloum dalam Sujak. 2000. *Kepemimpinan Manajemen*. Rajawal. Pers. Jakarta.
- Hendra, 2005, *Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Nagari Padang*, Skripsi Mahasiswa, Tidak di Publikasikan
- Istijanto,. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Lidya, 2005, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi Universtas Bung Hatta Padang
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Resdakarya. Bandung.
- Mowday & Steer. 1979. dalam Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat. 2007. *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*. Pioner Jaya. Bandung.
- Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins Stephen.P 2003. *Prilaku Organisasi*. PT.Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Stoner, James. AF. 2006 *Manajemen*. PT. Prenhailindo. Jakarta.
- Tjiptono Fandy. 2007. *Manajemen Jasa*, Andi, Yogyakarta