**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN**

**(Survey pada Perusahaan Jasa Kontruksi Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi)**

**Yani Cendriyani**

**ABSTRAK**

Perusahaan Jasa Konstruksi merupakan sektor yang sangat mempengaruhi seluruh bidang perekonomian sebagai sarana untuk pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji kondisi motivasi kerja dan komitmen karyawan serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Usaha Jasa Konstruksi di Kabupaten Bandung Barat dan Cimahi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey.* Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada Badan Usaha Jasa Konstruksi di Kabupaten Bandung Barat dan Cimahi sebanyak 83 orang .Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur*.*

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan, dengan Nilai R2 sebesar 0,369 atau 36,9%, dan nilai di luar model (*errovar*) sebesar 0,631 atau 63,1%.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Perusahaan Jasa Kontruksi**

***EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE COMMITMENT***

***(Survey on construction services company Of West Bandung District and Cimahi)***

*Construction services company is a sector that affects all areas of the economy as a means for the development and improvement of living standards.*

*This research aims to find out and examine the condition of work motivation and employee commitment and to know the impact of work motivation on employee commitment to the construction services business entity in West Bandung District and Cimahi. This research uses a descriptive and vericular approach, the research methods used descriptive surveys and survey explanatory. In this study, the sample was an employee who worked for construction services business in West Bandung District and Cimahi as much as 83 people. The analytical methods in this study used path analysis.*

*The results concluded that there was a positive and significant influence of work motivation towards employee commitment, with a value of R2 of 0.361 or 36.1%, and an Errovar value of 0.639 or 63.9%.*

***Keywords:, work motivation, employee commitment, construction services company***

**A. PENDAHULUAN**

Pasal 33 UUD 1945 di mana dikemukakan bahwa sistem perekonomian Indonesia ditujukan untuk mewujudkan kedaulatan rakyat dalam bidang ekonomi. Dengan tiga prinsip dasar sering disebut sebagai ekonomi kerakyatan adalah sebagai berikut: (1) perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan; (2) cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara; (3) bumi, air, dan segala kekayaan yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dandipergunakan bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat; (4) perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Pemerintah merumuskan turunan dari pasal-pasal undang-undang diatas dalam regulasi berkaitan dengan jasa konstruksi, ada beberapa regulasi yang dikeluarkan pemerintah terkait Jasa Konstruksi antara lain; UU No. 18/1999 Tentang Jasa Konstruksi. Undang-undang ini merupakan regulasi yang berhubungan dengan pengelolaan dan pelaksanaa layanan jasa konstruksi sehubungan dengan jasa konstruksi secara umum, perizinan bagi penyedia jasa konstruksi, kontrak kerja dan peran pemerintah dalam melakukan pembinaan jasa kontruksi di Indonesia. Peraturan tersebut di atas untuk memberikan arah pertumbuhan dan perkembangan jasa konstruksi untuk mewujudkan struktur usaha yg kokoh, andal, berdaya saing tinggi, dan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas. Mewujudkan penyelenggaraan jasa konstruksi yang menjamin kesetaraan kedudukan antara pengguna jasa dan penyedia jasa, dalam hal hak dan kewajiban, dipenuhinya ketentuan yang berlaku dan mewujudkan peran masyarakan di bidang jasa konstruksi.

Jasa Konstruksi merupakan sektor yang sangat mempengaruhi seluruh bidang perekonomian sebagai sarana untuk pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Secara umum, permasalahan mengenai izin usaha jasa konstruksi (IUJK) adalah sebagai berikut:

1. Baru sekitar 40% kabupaten/kota yang telah memiliki Perda IUJK
2. Masih banyak yang memandang bahwa pemberian IUJK hanya sebatas pemenuhan administrasi
3. IUJK masih dianggap hanya sebagai sumber PAD
4. Tim Pembina belum berperan dalam pengawasan pemberian IUJK
5. *Standard assessment* IUJK berbeda-beda di tiap kabupaten/kota, sementara IUJK berlaku secara nasional;

Dalam menjalankan Perusahaan jasa kontruksi peran SDM menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi adanya motivasi dan komitmen karyawan, Motivasi kerja karyawan yang tinggi bisa ditunjukkan dengan komitmen karyawan, karyawan yang memiliki komitmen akan setia dan jujur dalam bekerja.

Menurut data di lapangan menunjukkan bahwa komitmen karyawan PT. Jasa Kontruksi di Kota Bandung masih rendah,

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi pada rendahnya kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Berikut ini hasil pengamatan sementara mengenai komitmen karyawan.

**Tabel 1*:* Komitmen Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | SS | ST | CS | KS | STS | Rata-rata |
| 1 | Komitmen afektif | 15 | 56 | 64 | 64 | 11 | 3.00 |
| 2 | Komitmen normatif | 18 | 53 | 77 | 76 | 16 | 3.08 |
| Rata-Rata | | | | | | | 3.04 |

*Sumber : Hasil olah data survey (2018)*

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar karyawan merepresentasikan komitmen yang masih belum optimal, nilai rata-rata terendah ada pada komitmen afektif di mana kemampuan mengidentifikasi masalah-masalah dalam pekerjaan. Permasalahan rendahnya komitmen diduga oleh karena kurang mampunyai karyawan dalam mengidentifikasi masalah-masalah dalam pekerjaan, yang mengakibatkan terhambatnya proses kerja.

Permasalahan rendahnya komitmen diduga oleh karena kurangnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meyer dan Allen menyatakan bahwa peningkatan komitmen karyawan dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih produktif (Kreitner dan Kenicki, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi akan dapat dengan mudah dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Baker (2009) memberikan perspektif peran penting peningkatan sumber daya manusia sehubungan dengan adanya paradigma ekonomi baru yang menggambarkan kecepatan, inovasi, waktu siklus yang pendek, kualitas, dan kepuasan konsumen, merupakan bagian terpenting dari asset tidak berwujud seperti pengakuan merek, pengetahuan, inovasi.

Dalam meningkatkan komitmen karyawan, faktor motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting. Hal ini disebabkan sebagian besar karyawan merepresentasikan motivasi kerja yang masih belum optimal, nilai rata-rata terendah ada pada dimensi kebutuhan berafiliasi dengan indicator ramah dan kooperatif. Permasalahan rendahnya keramahtamahan dan sifat kooperatif yang dimiliki oleh karyawan, diduga oleh karena belum memadainya kebutuhan akan affiliasi karyawan. Artinya mengindikasikan bahwa keinginan untuk bersosialisasi yang dimiliki oleh karyawan masih belum memadai, tentu saja hal ini dapat menimbulkan komitmen yang rendah bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Data di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2: Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **SS** | **STS** | **CS** | **KS** | **STS** | **Rata-rata** |
| 1 | Kebutuhan berprestasi | 19 | 26 | 46 | 53 | 6 | 3.01 |
| 2 | Kebutuhan berafiliasi | 21 | 27 | 59 | 39 | 4 | 2.85 |
| 3 | Kebutuhan kekuasaan | 17 | 31 | 50 | 49 | 3 | 2.93 |
| **Rata-Rata** | | | | | | | **2.93** |

*(Sumber : Hasil olah data prasurvey, 2018)*

McClelland (Mangkunegara, 2013), menyatakan peran penting motivasi kerja dalam mendorong individu untuk bertindak secara terarah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kuat dari karyawan dapat menimbulkan komitmen kuat untuk menyelesaikan tugas dengan optimal. Daft (Wibowo, 2013) berpendapat motivasi kuat dari individu dapat menumbuhkan keinginan dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan menurut Grifin, (2013:38), Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina dan Intan (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan.

**Rumusan Masalah**

Memperhatikan pada latar belakang, dan pembahasan masalah, maka penulis merumuskan terhadap masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja dan Komitmen Karyawan di Perusahaan jasa Konstruksi
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karaywan di Perusahaan Jasa Kontruksi

**Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan di Perusahaan Jasa Konstruksi di Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi.

2. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di Perusahaan Jasa Konstruksi di Perusahaan Jasa Konstruksi di Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi.

**B. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif. Analisis deskriptif untuk menganalisa secara deskripsi berdasarkan data di lapangan. Penelitian verifikatif adalah untuk menghitung besaran pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan.

**1. Operasional Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini dibagi dalam 2 (dua) kelompok sebagai berikut:

1. Variabel Independen terdiri dari Komitmen Karyawan (X1) dengan dimensi Kebutuhan berprestasi; Kebutuhan berafiliasi dan Kebutuhan kekuasaan
2. Variabel dependen yaitu Komitmen Karyawan (Y), dengan dimensi Komitmen afektif dan Komitmen normatif.

**2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk meneliti pengaruh Motivasi kerja terhadap Komitmen Karyawan. Untuk mendapatkan data primer tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

**a. Populasi dan Sampel Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian jumlah pegawai sebanyak 83 orang, untuk Perusahaan Jasa Kontruksi Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi.

**b. Rancangan Analisis Data**

**1. Uji Validitas**

**Tabel 3: Uji Validitas Motivasi Kerja (X)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai r hitung** | **Nilai r tabel** | **Kategori** |
| 1 | X-1 | 0,417 | 0,300 | Valid |
| 2 | X-2 | 0,504 | 0,300 | Valid |
| 3 | X-3 | 0,449 | 0,300 | Valid |
| 4 | X-4 | 0,351 | 0,300 | Valid |
| 5 | X-5 | 0,523 | 0,300 | Valid |
| 6 | X-6 | 0,499 | 0,300 | Valid |
| 7 | X-7 | 0,346 | 0,300 | Valid |
| 8 | X-8 | 0,371 | 0,300 | Valid |
| 9 | X-9 | 0,369 | 0,300 | Valid |
| 10 | X-10 | 0,598 | 0,300 | Valid |
| 11 | X-11 | 0,417 | 0,300 | Valid |
| 12 | X-12 | 0,444 | 0,300 | Valid |
| 13 | X-13 | 0.309 | 0,300 | Valid |
| 14 | X-14 | 0,455 | 0,300 | Valid |
| 15 | X-15 | 0,483 | 0,300 | Valid |
| 16 | X-16 | 0,455 | 0,300 | Valid |
| 17 | X-17 | 0,411 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Diolah peneliti diambil dari data primer (2019)*

Data pada tabel 2 di atas variabel motivasi kerja terdiri dari 17 item pertanyaan. Hasil uji variabel tersebut dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel yaitu 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dari responden dinyatakan valid. Dimana nilai rhitung terbesar pada item pernyataan X-10 dengan nilai rhitung 0,598, dan rhitungterkecil pada item pernyataan X-13, dengan nilai rhitung sebesar0,309

**Tabel 4: Uji Validitas Komitmen Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Nilai r hitung** | **Nilai r tabel** | **Kategori** |
| 1 | Y-1 | 0,693 | 0,300 | Valid |
| 2 | Y-2 | 0,633 | 0,300 | Valid |
| 3 | Y-3 | 0,707 | 0,300 | Valid |
| 4 | Y-4 | 0,720 | 0,300 | Valid |
| 5 | Y-5 | 0,593 | 0,300 | Valid |
| 6 | Y-6 | 0,698 | 0,300 | Valid |
| 7 | Y-7 | 0,715 | 0,300 | Valid |
| 8 | Y-8 | 0,537 | 0,300 | Valid |
| 9 | Y-9 | 0,606 | 0,300 | Valid |
| 10 | Y-10 | 0,603 | 0,300 | Valid |
| 11 | Y-11 | 0,571 | 0,300 | Valid |
| 12 | Y-12 | 0,640 | 0,300 | Valid |
| 13 | Y-13 | 0,641 | 0,300 | Valid |
| 14 | Y-14 | 0,579 | 0,300 | Valid |
| 15 | Y-15 | 0,426 | 0,300 | Valid |
| 16 | Y-16 | 0,339 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Diolah peneliti diambil dari data primer (2019)*

Data pada tabel 2 di atas variabel komitmen karyawan terdiri dari 16 item pertanyaan. Hasil uji variabel tersebut dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dibandingkan dengan rtabel yaitu 0,300. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dari responden dinyatakan valid. Dimana nilai rhitung terbesar pada item pernyataan Y-4 dengan nilai rhitung 0,720, dan rhitungterkecil pada item pernyataan Y-16, dengan nilai rhitung sebesar0,339

**2. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap kedua variabel Penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Cronbach Alpha** | **R Kritis** | **Kategori** |
| 1 | Motivasi Kerja | 0,823 | 0,700 | Reliabel |
| 2 | Komitmen Karyawan | 0,911 | 0,700 | Reliabel |

*Sumber: Data di olah Penulis dengan SPSS 23*

Berdasarkan pada taebl 4 di atas menunjukkan nilai *Cronbach’s Alpha* untuk nilai koefeisien reliabilitas instrumen penelitian berada diantara 0,823 sampai dengan 0,911, artinya nilai tersebut memiliki nilai “*Cronbach’s Alpha*” lebih besar dari 0,700 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

**3. Uji Normalitas Alat Ukur**

**Tabel 6: Uji Normalisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | |
|  | | Motivasi Kerja | Komitmen Karyawan |
| N | | 83 | 83 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 50,1928 | 48,3735 |
| Std. Deviation | 7,67393 | 8,18939 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,088 | ,085 |
| Positive | ,070 | ,072 |
| Negative | -,088 | -,085 |
| Test Statistic | | ,088 | ,085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,172c | ,200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |

*Sumber: Data diolah peneliti dari SPSS 23*

Data pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa semua data variabel yang terdiri dari variable motvasi kerja dan komitmen karyawan mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai p-*value* > 0.05, dimana *Asymp*, signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan untuk, Motivasi Kerja (X) = 0.172, dan Komitmen Karyawan (Y) = 0,200, lebih besar dari taraf signifikansinya, maka data untuk mengukur variabel penelitian menunjukkan hasil yang tidak tidak ada perbedaan signifikan atau menerima Ha, artinya bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak ada perbedaan yang signifikan antara data sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal.

**C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif mengenai Motivasi Kerja dan Komitmen Kayawan sebagai berikut:

**Tabel 7: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **∑Skor** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | *Kebutuhan Berprestasi* | 1,253 | 5 | 3,02 | Cukup Baik |
| 2 | *Kebutuhan Afiliasi* | 1,706 | 7 | 2,94 | Cukup Baik |
| 3 | *Kebutuhan Kekuasaan* | 1,230 | 5 | 2,91 | Cukup Baik |
|  | | 4,189 | **17** | **2,96** | Cukup Baik |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019*

Berdasarkan pada Tabel 6, rekapitulasi tanggapan responden tentang Motivasi Kerja, rata-rata tertinggi pada Kebutuhan Berprestasi 3,02 dan rata-rata terendah pada kebutuhan kekuasaan 2,91, ketiga dimensi tersebut berada pada katagori kriteria “Cukup Baik”

**Tabel 8: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Dimensi** | **∑Skor** | **Jumlah Pernyataan** | **Rata-Rata** | **Kriteria** |
| 1 | Komitmen Afektif | 1,784 | 7 | 3,07 | Cukup Baik |
| 2 | Komitmen Normatif | 2,231 | 9 | 2,99 | Cukup Baik |
|  | | 4,015 | **16** | **3,03** | Cukup Baik |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019*

Berdasarkan pada Tabel 7, rekapitulasi tanggapan responden tentang Komitmen Karyawan, rata-rata tertinggi pada Komitmen Affektif sebesar 3,07 dan rata-rata terendah pada Komitmen Normatif sebesar 2,99, kedua dimensi tersebut berada pada katagori kriteria “Cukup Baik”.

**2. Analisis Verifikatif**

Hasil perhitungan koefisien determinasi (r kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) dalam menentukan variasi komitmen karyawan (Y) adalah sebesar 0,369 atau 36,9%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Komitmen Karyawan ditunjukan oleh nilai *ρ*yє = atau sebesar 0,631 atau 63,1%.

**Tabel 9: Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| ,607a | ,369 | ,361 | 6,54575 | ,369 | 47,351 | 1 | 81 | ,000 |

*Sumber: Pengolahan SPSS 23*

**1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Hasil analisis jalur pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan

**ε = 0,631**

**Motivasi Kerja**

**Komiten Karyawan**

**R2 =0,369**

0,607

**Gambar 1**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Komitmen Karyawan (Y) sebesar 0,369 atau sebesar 36,9%, sisanya sebesar 0,631 atau sebesar 63,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**2. Uji T (Uji Parsial)**

si dan

**Tabel 10: Pengujian Parsial Variabel Motivasi Kerja (X)Terhadap Komitmen Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Struktural** | **Koefisien jalur** | **t –hitung** | **t- tabel** | **Kesimpulan** |
|  | 0,607 | 6,881 | 1,66 | H0 di tolak,  terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan. |

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 23*

Nilai koefisien jalur X =0,361, diperoleh nilai thitung sebesar 6,881 dengan mengambil taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai ttabel =1,66, sehingga dikarenakan thitung = 6,881 lebih besar dari t tabel =1,66, maka H0 ditola. Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X) terhadap Komitmen Karyawan..

**3. UJI F (UJI SIMULTAN)**

**Tabel 11: Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Komitmen Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2028,830 | 1 | 2028,830 | 47,351 | ,000b |
| Residual | 3470,591 | 81 | 42,847 |  |  |
| Total | 5499,422 | 82 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja | | | | | | |

**D. SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

**1. Kondisi Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan**

**1.1 Motivasi Kerja**

Berdasarkan data di lapangan motivasi kerja berada pada kriteri “Cukup Baik” Motivasi kerja dibentuk dengan tiga dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan, dan dari tiga dimensi tersebut nilai terbesar pada kebutuhan berprestasi dan terkecil pada kebutuhan kekusaan.

**1.2 Komitmen Karyawan**

Berdasarkan data di lapangan komitmen karyawan berada pada kriteria “Cukup Baik” Komitmen Karyawan dibentuk dengan dua dimensi yaitu Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif, dari dua dimensi tersebut menunjukkan kriteria “Cukup Baik.

**1.3 Pengaruh Motvasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan**

Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Hasil ini didukung oleh pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang didasarkan pada besarnya nilai t-hitung (6,881) >nilai t-tabel (1,66). Makna dari pengujian statistik tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Komitmen Karyawan sebesar 36,9%, artinya meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan komitmen karyawan.

**Saran**

**1.1 Motivasi Kerja**

Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pada perusahaan jasa kontrusksi adalah meningkatkan aspek partisipasi karyawan dalam kegiatan sosial yang diselengarakan tempat kerja. Adapun langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh perusahaan jasa kontrusksi, dalam meningkatan komitmen karyawan, meliputi: 1). Memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang kebersamaan dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan. 2). Melibatkan seluruh karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh perusahaan.

**1.2 Komitmen Karyawan**

Saran yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan komitemn karyawan yaitu. langkah kongkrit yang perlu dilakukan oleh perusahaan jasa kontrusksi, meliputi: 1). Menciptakan suasana saling memiliki diantara karyawan atas usaha jasa kontrusksi ditempat mereka bekerja. 2). Menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja sehingga karyawan enggan untuk meninggalkan tempat mereka bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Baker, K.R. & Trietsch, D., 2009. *Principles Of Sequencing And Scheduling*, New Jersey: John Wiley & Sons.

Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal.170-187,Vol.19,No.2.ISSN:1412-3126 (<https://media.neliti.com/media/publications/24178-ID>)

Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Penerbit PT.Rafika Aditama.

Moorhead, Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi,* edisi ke 9, Salemba Empat, Jakarta Selatan

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

UU No. 18/1999 Tentang Jasa Konstruksi