

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN UPT CREW KA SURABAYA KOTA
PT. KAI DAOP VIII MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**Drs. Mohamad Tambrin, M.M.
Drs. Bambang Sudarsono, M.M.
Dwi Ayuningsih**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Trunojoyo Madura
Email : anugrahini.1962@gmail.com

ABSTACT

The aims of this study are (1) to analyze whether organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (2) to analyze whether organizational commitment has a positive and significant effect on motivation, (3) to analyze whether motivation has a positive and significant effect on employee performance, (4) to analyze whether organizational commitment has a positive and significant effect employee performance with motivation as intervening variable. This study uses quantitative method that population is all of employee in UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI DAOP VIII which amounts to 189 employee. Using the Simple Random Sampling is got 129 employee as responden. The hypothesis of this study are: (1) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; (2) organizational commitment has a positive and significant effect on motivation; (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance; (4) organizational commitment has a positive and significant effect employee performance with motivation as intervening variable. Based on path analysis, the result showed that; (1) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance with value 38,5% (2) organizational commitment has a positive and significant effect on motivation with value 78,7% (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance with value 49% (4) organizational commitment has a positive and significant effect employee performance with motivation as intervening variable with value 38,6%.

Keywords: organizatinal commitment, motivation, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) untuk menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang populasinya adalah semua karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII yang berjumlah 189 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 129 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Hipotesis penelitian ini adalah; (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa; (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 38,5% (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi dengan nilai pengaruh 78,7%(3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 49%(4) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai pengaruh 38,6%.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk bertahan menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Faktor terpenting adalah pengelolaan sumber daya manusianya, karena itu merupakan aset utama dalam suatu perusahaan.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Mendapatkan karyawan yang berkualitas tidaklah mudah, karena perusahaan harus melakukan beberapa tahap agar memperoleh karyawan yang berkualitas. Hal ini merupakan tanggung jawab manajemen untuk mencari solusi terbaik dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang baik tidak akan pernah mengabaikan sumber daya manusia mereka, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama dalam menjalankan roda kepemimpinan sebuah perusahaan sehingga perlu sekali bagi perusahaan atau organisasi melakukan pengembangan untuk sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering sekali tidak memperhatikan kinerja tersebut, kecuali hal yang buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu seringnya atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan mereka maka perusahaan akan mengalami krisis yang serius. Kinerja merupakan alat penilaian yang tepat dalam penentuan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi yang hendak dicapainya, karena visi akan tercapai apabila kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009: 18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berarti adanya suatu kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi.

Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam tiap pekerjaan membutuhkan keahlian dan independensi, pada dasarnya diperlukan tingkat komitmen terhadap organisasi. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan, untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah Komitmen organisasi.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen, seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab dan komermenn terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dengan berkomitmen pun akan mengurangi intensitas untuk meninggalkan perusahaan dengan berbagai alasan.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan adanya suatu daya upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porters & Steers) dalam (Badjuri 2009: 119). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan karyawan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi agar menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Pemahaman terhadap pentingnya memiliki komitmen kerja adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi perusahaan,

memiliki karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Tingkat komitmen, baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Winner, 1982 dalam Tranggono, 2008: 81)

Selain Komitmen Organisasi hal yang mendorong kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi merupakan daya pendorong setiap individu baik yang datangnya dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri. Namun demikian motivasi dari dalam merupakan pendorong paling kuat walaupun pendorong dari luar juga tidak kalah pentingnya. Motivasi bisa menyebabkan seseorang bias meningkat semangat dan prestasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Hasibuan (2007: 141) mengungkapkan bahwa motivasi kerja penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai kebutuhan, baik yang bersifat ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Transportasi merupakan salah satu kebutuhan penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia saat ini. Alat transportasi digunakan oleh manusia untuk melakukan mobilisasi guna menuju tempat yang dituju. Beraneka ragam alat transportasi tersedia untuk memudahkan aktivitas manusia sehari-hari, baik transportasi milik pribadi, maupun transportasi umum. Alat transportasi pribadi yang digunakan dapat berupa sepeda, sepeda motor, mobil, dan lain-lain. Sedangkan alat transportasi umum yang digunakan dapat berupa angkutan umum, bus umum, taksi, travel, kereta api, pesawat terbang, kapal laut, dan lain-lain.

Salah satu perusahaan yang berhasil untuk tetap bergerak dan terus bertahan serta berkembang dalam menghadapi persaingan global dalam kegiatan industri, khususnya jasa transportasi darat kereta api adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disebut PT. KAI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi terbesar yang ada di Indonesia yang mengutamakan profesionalisme dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam, dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII melalui Motivasi sebagai variabel Intervening.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah penelitian yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII?
3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII?
4. Apakah Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening?

Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Motivasi Karyawan UPT crew KA

Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII.

3. Untuk mengetahui apakah Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII.
4. Untuk mengetahui apakah Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII sebagai objek penelitian. Berada di Jl. Sidotopo Wetan. Kode pos, 60143. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan penumpang dan barang. Penelitian ini lebih difokuskan pada seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi. Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010: 54).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah lingkup yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu sebagai dasar dalam penentuan sampel. Populasi merupakan objek penelitian dengan batasan persoalan yang sudah jelas. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto dalam Fitria, 2016: 38).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Menurut Sugiyono, 2013: 80). Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di UPT crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII yang berjumlah 189 responden.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013: 81).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan yaitu *Simple Random Sampling*. Teknik ini digunakan karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2015: 82). Berdasarkan penelitian diatas, untuk menentukan jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = N/(1+N.e^2)$$

N= Ukuran Populasi n= Ukuran Sampel

e= 5 persen (%) kelonggaran ketidaktelitian

karena kesalahan pengambilan data.

Tingkat kesalahan pada penelitian sosial, maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Semakin besar tingkat kesalahan maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi (Suryani dan Hendryadi, 2015: 25). Dari pertimbangan maka perolehan sampel (n) minimum sebesar 189 karyawan, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N/(1+N.e^2)$$

$$n = 189/1+189.(0,05^2)$$

$$n = 189/(1+189.(0,0025))$$

$$n = 189/ 1,4725$$

$$n = 128,35 \text{ (dibulatkan menjadi 129 responden)}$$

jadi dengan begitu maka jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 129 responden

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis

data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 8).

Sumber Data

Terdapat beberapa sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011: 137). Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti atau data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro dalam Afrizal (2016: 62). Data primer diminta karena kedekatannya dengan kebenaran dan pengendalian pada kesalahan. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari wawancara dan penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian ini.

Data Sekunder

Menurut Kuncoro dalam Afrizal (2016:

63) Data sekunder adalah data diperoleh dari studi pustaka data internal perusahaan menyangkut gambaran umum perusahaan secara singkat dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari data yang digunakan sebagai bahan acuan penelitian, antara lain: buku, jurnal, skripsi terdahulu, internet dan data pendukung lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013: 142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Metode Kuesioner dlm penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala *likert*.

Skala *likert* digunakan untuk untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena

sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner menggunakan alternatif dari indikator- indikator yang sudah ditulis oleh peneliti sehingga diukur dengan menggunakan skala penilaian *likert*, dengan tingkatan sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor = 4
- b. Setuju (S) diberi skor = 3
- c. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
- d. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Penggunaan skala likert empat tingkatan skor saja (1–4), dengan menghapus skor ragu-ragu atau cukup setuju yang bertujuan untuk mengurangi tingkat ambiguitas

responden saat mengisi kuesioner serta membantu peneliti dalam mengolah data. **Wawancara**

Menurut Sugiyono wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/ kecil. Pada penelitian ini, peneliti mengadakan wawancara kepada bagian personalia serta karyawan lainnya untuk memperoleh data sekunder mengenai data tentang perusahaan yang tersedia di perusahaan.

Kepustakaan

Kepustakaan merupakan pengumpulan bahan-bahan yang berasal dari buku dan literatur yang ada dipergustakaan, terutama yang ada hubungannya dengan advertising untuk dijadikan pedoman dalam penelitian ini. Peneliti melakukan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan dalam landasan teori untuk penelitian ini dari buku-buku teks dan artikel- artikel.

Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Dengan penelitian kuantitatif, diharapkan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang jawaban yang diberikan oleh responden.

Uji Kualitas Data

Kuesioner penelitian harus memenuhi persyaratan yang baik, yaitu valid atau reliabel. Pengujian kualitas data berguna untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mengungkapkan

suatu yang diukur dan berguna untuk mengetahui konsisten tidaknya jawaban responden. Untuk itu dibutuhkan sebuah pengujian atas kuesioner sebagai metode pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas Data

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independenya, dengan memakai tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2006: 46)

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator yang kostruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten terhadap pertanyaan. Uji reliabilitas data diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, maka dilakukan Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*

Skala dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40
berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

(Suyuti dalam Fitria 2016: 43) Jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak oleh masing-masing pertanyaan yang mengukur hal yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2006: 41)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berguna untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu model regresi yang akan dipakai sebagai model penjelas bagi pengaruh antar variabel. dipakai sebagai alat ukur menjaga akurasi model hasil regresi yang diperoleh. Uji asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, heteroskedastisitas, Multikolinieritas dan Autokorelasi.

Dalam penelitian ini, uji autokorelasi tidak dipakai karena data yang digunakan *crossetion* (acak silang) atau data primer, bukan *tim series* (runtut waktu) yaitu tidak ada hubungannya dengan observasi lain. Macam- macam pengujian asumsi klasik yang digunakan, sebagi berikut:

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006:112). Dasar pengambilan keputusanya adalah:

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hisogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memeuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisita. (Ghozali, 2006: 105).

Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu berkorelasi, jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Jika diantara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Menurut Nugroho dalam Adibah (2014), sebuah model persamaan akan terbebaskan dari multikolinearitas jika *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1

Uji Hipotesis

Untuk menjawab masalah yang ada dan mengetahui kebenaran hipotesis yang diajukan, maka dilakukan analisa regresi dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21 for Windows.

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode ini merupakan metode analisis perluasan dari analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel Intervening. Dengan metode analisis jalur, maka pengaruh variabel independen secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel intervening) terhadap variabel dependen akan diketahui (Ghozali, 2006: 174).

Model persamaanya adalah:

$$Y_1 = B_1X + e_1 \quad (1) \quad Y_2 = B_1X + B_2Y_1 + e_2 \quad (2) \quad \text{Keterangan:}$$

Y_2 = Kinerja Karyawan B_1, B_2 = Koefisien regresi X = Komitmen kerja

Y_1 = Motivasi e = Error

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2006: 130) Pengujian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu Komitmen kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan. Nilai R^2 berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka semakin besar nilai R^2 . Dengan semakin tingginya nilai determinasi maka semakin mampu variabel bebas menjelaskan

variabel dependen. Begitu pula jika nilai R^2 semakin kecil, maka semakin terbatas kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat

Uji t (Signifikansi Parameter Individual)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel bebas yaitu Komitmen kerja dan variabel intervening terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial. Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji t yaitu jika probabilitas signifikan dibawah 0.05 dan nilai thitung lebih dari ttabel maka variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan diatas 0.05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006: 84)

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung dan tidak langsung. Kriteria pengambilan keputusan apakah variabel bebas dari variabel intervening berpengaruh terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel pada probabilitas

0,05 (Ghozali, 2006: 84)

Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel bebas (*independent variable*) yang ditandai dengan notasi (X1) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang ditandai dengan notasi (Y1 dan Y2). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Komitmen kerja (X1) sedangkan variabel terikatnya Motivasi (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2).

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu

Komitmen Organisasi (X1)

a. X1.1 Kemauan

X1.3.1 Setiap karyawan senang apabila kinerjanya menjadi dasar untuk promosi

X1.3.2 Sebagai karyawan pasti merasa bangga jika diberikan

tugas yang lebih oleh atasan. **Variabel terikat (*Intervening variable*) yaitu Motivasi (Y1)**

a. Y1.1 Kebutuhan fisiologi

Y1.1.1 Setiap karyawan akan merasa senang apabila perusahaan memberikan fasilitas kantor yang cukup memadai

Y1.1.2 Dengan penghasilan yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan

b. Y1.2 Kebutuhan rasa aman

Y1.2.1 Karyawan merasa tenang dalam bekerja dengan tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan

Y1.2.2 Dengan perlindungan keselamatan kerja yang ada diperusahaan maka semua pekerjaan menjadi lancar

c. Y1.3 Kebutuhan Sosial

Y1.3.1 Saling mendukung sesama karyawan dalam bekerja dan bersaing dengan sehat tanpa

ada perselisihan untuk menjadi yang terbaik

Y1.3.2 Merasa senang apabila diberi masukan oleh teman bekerja

demi kemajuan perusahaan d. Y1.4 Kebutuhan penghargaan

X1.1. Karyawan selalu mau mengerjakan tugas sesuai

Y1.4. Pimpinan selalu memberikan penghargaan pada karyawan

dengan standart pekerjaan

X1.1.2 Karyawan selalu berusaha memberikan pemikiran dan tindakan terbaik untuk memajukan perusahaan.

b. X1.2 Kesetiaan

X1.2.1 Setia atau loyal pada perusahaan merupakan bentuk kesetiaan

X1.2.2 Setiap karyawan selalu berkeinginan kuat untuk mengabdikan diri bagi perusahaan hingga usia

pensiun tiba c. X1.3 Kebanggaan atas tugas yang telah dikerjakan

Y1.4.2 Pemberian penghargaan pada karyawan akan meningkatkan

semangat dalam bekerja e. Y1.5 Kebutuhan aktualisasi diri

Y1.5.1 Dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan dapat

menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

Y1.5.2 Dengan kemampuan yang dimiliki maka karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan

Variabel terikat (*Dependent variable*) yaitu

Kinerja Karyawan (Y2)

a. Y2.1 Kualitas kerja

Y2.1.1 karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, untuk menjadikan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan

Y2.1.2 Kualitas yang baik dapat memberi dampak bagi kemajuan perusahaan

b. Y2.2 Kuantitas kerja

Y2.2.1 Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara konsisten dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Y2.2.2 Setiap karyawan selalu memastikan aktifitas pekerjaanya tercatat dengan jelas

c. Y2.3 Tanggung jawab

Y2.3.1 Bekerja dengan melakukan pekerjaan dengan akurat dan tanpa adanya kesalahan adalah tanggung jawan seluruh karyawan

Y2.3.2 Bekerja sesuai SOP merupakan kewajiban kami sebagai karyawan perusahaan

d. Y2.4 Kerja Sama

Y2.4.1 Dalam bekerja sangat dibutuhkan sekali keahlian bekerja dengan team maupun individu

Y2.4.2 Saling tolong menolong sesama rekan kerja merupakan suatu bentuk loyalitas kita pada perusahaan e. Y2.5 Inisiatif

Y2.5.1 Setiap karyawan sangat dituntut untuk memiliki inisiatif atau cara bekerja menjadi lebih baik agar mempunyai kinerja yang baik

Y2.5.2 Menciptakan hal yang baru merupakan inisiatif karyawan dalam bekerja

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi merupakan perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang ditunjukkan dengan merefleksikan perasaan seseorang (suka stau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Sesuai dengan definisi diatas, mengidentifikasi bahwa tingginya komitmen organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Selanjutnya dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan berdampak pada motivasi yang akan semakin tinggi pada karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI DAOP VIII.

Berdasarkan penelitian dengan penyebaran kuesioner terhadap 129 responden karyawan UPT CREW KA

Surabaya-Kota PT KAI DAOP VIII dan telah dilakukan analisis jalur, diketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI DAOP VIII positif dan signifikan. Namun komitmen organisasi juga tidak

berdampak langsung dengan kinerja karyawan tetapi juga dapat melalui motivasi positif dan signifikan sebagai variabel intervening.

.6.1 Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis jalur tahap kedua yang telah diuraikan, diketahui bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI DAOP VIII. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) memiliki $t_{hitung}(4,751)$ dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} (4,751) > t_{tabel} (1,657)$ dan signifikan $t (0,000) > 5\% (0,05)$ terhadap kinerja karyawan. Nilai beta yang bertanda positif 0,385 atau 38,5% menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi dan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yakni komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat tinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan mayoritas responden dari jawaban sangat setuju yang memiliki nilai presentase rata-rata 47,2% dan 49,4% menyatakan setuju yang menyatakan bahwa karyawan UPT CREW KA Surabaya- Kota PT KAI Daop VIII mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, sedangkan sisanya 3,3% menyatakan tidak setuju. Karyawan yang tidak setuju pada pernyataan kuesioner karena karyawan merasa kurang berusaha memberikan pemikiran terbaik untuk memajukan perusahaan.

Skor tertinggi pada variabel komitmen organisasi adalah indikator kemauan dengan rata-rata 57% untuk jawaban sangat setuju, sedangkan skor terendah ada pada indikator kesetiaan dengan rata-rata 34% untuk jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT KAI Daop VIII bagian UPT CREW KA Surabaya-Kota, yang menentukan kinerja karyawan adalah kemauan yang diberikan karyawan, sehingga karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan standart dan selalu memberikan pemikiran dan tindakan terbaik akan terus meningkat kinerjanya.

Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikan pada perusahaan, tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 52,9% mengatakan sangat setuju, mayoritas responden sebanyak 43,7% menyatakan setuju, dan 3,4% menyatakan tidak setuju. Karyawan menyatakan tidak setuju karena telah merasa memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Dari hasil rata-rata kedua variabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi pada karyawan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan mayoritas responden dari jawaban setuju. Dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk mengerjakan tugas, responden berusaha memberikan pemikiran dan tindakan terbaik, responden loyal terhadap perusahaan, responden berkeinginan kuat untuk mengabdikan diri, responden senang kinerjanya menjadi dasar promosi dan responden bangga jika diberikan tugas yang lebih oleh atasan. Komitmen organisasi adalah komitmen karyawan terhadap organisasi, dimana tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap penerimaan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Sekain itu, perusahaan harus membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen.

Skor tertinggi hasil kuesioner dengan variabel kinerja karyawan adalah indikator kualitas kerja dengan nilai rata-rata 68% dan skor terendah pada indikator inisiatif dengan nilai rata-rata 34%. Hal ini menunjukkan bahwa UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII kualitas kerja dalam pengerjaan tugas harus tetap dijaga dengan baik untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Enggar Dwi Jatmiko (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,473 > t_{tabel} 1,663$. sedangkan signifikansi (p) sebesar 0,017 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII adalah masih tingginya tingkat absensi karyawan yang dikatakan hampir tiap bulan meningkat. Berdasarkan wawancara dengan KUPT Crew KA Surabaya-kota yang menyatakan bahwa sering terdapat masinis yang tidak masuk apabila kereta yang akan beroperasi merupakan kereta kelas menengah kebawah. Hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu perlu upaya yang harus dilakukan atasan kepada masinisnya.

Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan, dengan mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, dengan begitu mereka akan merasa bahwa dirinya dianggap penting dan merasa dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Selain itu guna meningkatkan komitmen organisasi di PT KAI Daop VIII, manajemen harus mampu membangun budaya kerja dan pribadi karyawan mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara sosialisasi dan penyegaran kembali untuk meyakinkan bahwa pegawai PT KAI adalah pegawai BUMN sekaligus menjadi abdi masyarakat, sehingga hat tersebut patut disyukuri telah menjadi bagian dari PT KAI, sementara masih banyak orang lain yang berkeinginan masuk untuk menjadi bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Solusi diatas didukung oleh pendapat Halimsetiono (2014) yang menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dapat berupa peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan sistem kompensasi yang adil, perumusan kebutuhan dan harapan pegawai ke dalam tujuan organisasi, penciptaan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas serta meningkatkan kejelasan peran karyawan dalam organisasi.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh PT KAI Daop VIII yaitu masih sering terjadinya kecelakaan kereta yang disebabkan oleh kelalaian SDM maka perlu dilakukan pembinaan untuk sumber daya manusianya seperti pelatihan-pelatihan. Sedangkan kecelakaan seperti di bagian perlintasan kereta api perlu ditekankan lagi mengenai kebijakan tentang penjagaan perlintasan, seperti memasang palang perlintasan di seluruh jalan raya yang di gunakan untuk melintasnya kereta api.

Sedangkan untuk keterlambatan kereta api perlu ditekankan lagi mengenai tingkat kedisiplinan para pegawainya sehingga dapat mengurangi tingkat keterlambatan kereta dan terciptanya kepuasan pelanggan.

4.6.2 Pengaruh Positif dan Signifikan Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan uji hipotesis pada analisis jalur tahap pertama yang telah diuraikan, diketahui bahwa secara langsung komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y1) karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t, nilai thitung menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena thitung (14,366) > ttabel (1,657) dan signifikan t (0,000) < 5% (0,05) maka variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Koefisien path bertanda positif (0,787) atau 78,7% menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan akan mengakibatkan motivasi kerja meningkat, dan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari

penelitian ini. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yakni komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan sangat tinggi dan mengakibatkan tingginya motivasi. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan mayoritas responden dari jawaban pernyataan sangat setuju yang memiliki nilai presentase rata-rata 47,2% dan 49,5% menjawab setuju yang menyatakan bahwa karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan sisanya 3,3% menyatakan tidak setuju. Karyawan menyatakan tidak setuju pada kuesioner berarti komitmen organisasi yang rendah terhadap perusahaan.

Skor tertinggi pada variabel komitmen organisasi adalah indikator kemauan dengan rata-rata 57% untuk jawaban sangat setuju, sedangkan skor terendah ada pada indikator kesetiaan dengan rata-rata 34% untuk jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT KAI Daop VIII bagian UPT CREW KA Surabaya-Kota, yang menentukan kinerja karyawan adalah kemauan yang diberikan karyawan, sehingga karyawan yang mengerjakan tugas sesuai dengan standart dan selalu memberikan pemikiran dan tindakan terbaik akan terus meningkat kinerjanya.

Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik pada perusahaan, tanggapan responden untuk variabel motivasi adalah 56,6% mengatakan sangat setuju, mayoritas responden sebanyak 39,6% menyatakan setuju, dan 3,9% menyatakan tidak setuju. Karyawan menyatakan tidak setuju karena telah merasa memiliki tingkat motivasi yang baik untuk perusahaan. Dari hasil rata-rata kedua variabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi pada karyawan akan mengakibatkan meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Enggar Dwi Jatmiko (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan melalui uji t dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil thitung (3,503) > ttabel (1,667) dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi (0,003 < 0,05).

4.6.3 Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2).

Berdasarkan uji hipotesis dan analisis jalur tahap kedua yang telah diuraikan, diketahui bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII. Hal ini dapat dilihat dari hasil variabel motivasi yang memiliki thitung sebesar 6,042 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena thitung (6,042) > ttabel (1,657) dan signifikan t (0,000) < 5% (0,05) maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Koefisien path bertanda positif (0,490) menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat tinggi dan mengakibatkan tingginya kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh tanggapan mayoritas responden dari jawaban pernyataan sangat setuju yang memiliki nilai presentase rata-rata 56,5% dan 39,6% menjawab setuju yang menyatakan bahwa karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan sisanya 3,9% menyatakan tidak setuju. Karyawan menyatakan tidak setuju pada kuesioner memiliki motivasi kerja yang rendah terhadap perusahaan.

Skor tertinggi pada variabel motivasi adalah indikator kebutuhan fisiologi dengan rata-rata 65% untuk jawaban sangat setuju, sedangkan skor terendah ada pada indikator kebutuhan sosial dengan rata-rata 46% untuk jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT KAI Daop VIII bagian UPT CREW KA Surabaya-Kota, yang menentukan tingginya motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis yang di diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga perusahaan harus memberikan fasilitas kantor yang memadai dan memberikan jumlah penghasilan yang sesuai agar kinerja karyawannya semakin meningkat.

Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik pada perusahaan, tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 52,9% mengatakan sangat setuju, mayoritas responden sebanyak 43,7%

menyatakan setuju, dan 3,4% menyatakan tidak setuju. karyawan menyatakan tidak setuju karena telah merasa memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Dari hasil rata-rata kedua variabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi pada karyawan akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung $6,513 > t_{tabel} 1,989$. sedangkan signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan setuju, mayoritas responden sebanyak 43,7% menyatakan setuju, dan 3,4% menyatakan tidak setuju . karyawan menyatakan tidak setuju karena telah merasa memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Dari hasil rata-rata ketiga variabel dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen organisasi mengakibatkan motivasi kerja juga meningkat, jadi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi seharusnya pimpinan selalum memperhatikan dan meningkatkan fasilitas kantor yang baik dan selalu memperhatikan penghasilan yang sesuai untuk mendapatkan tingkat kinerja yang lebih baik dari karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII dengan nilai pengaruh 0,385 atau 38,5%.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan UPT CREW KA Surabaya- Kota PT KAI Daop VIII dengan nilai pengaruh 0,787 atau 78,7%
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII dengan nilai pengaruh 0,490 atau 49%.

4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPT CREW KA Surabaya- Kota PT KAI Dop VIII melalui motivasi dengan nilai pengaruh 0,386 atau 38,6%.

SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII dengan cara meningkatkan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan, dengan mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, dengan begitu mereka akan merasa bahwa dirinya dianggap penting dan merasa dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Karyawan juga harus menumbuhkan rasa kemauan, kesetiaan, kebanggaan para karyawan terhadap organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi, serta mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja. Apabila hal diatas dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi.
2. Sebaiknya pimpinan UPT CREW KA Surabaya-Kota PT KAI Daop VIII lebih memperhatikan karyawannya supaya kinerja karyawan dan perusahaan dapat lebih baik lagi. Seperti memberikan pelatihan pembinaan mengenai tata laksana pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, karena dalam penelitian ini nilai R Square sebesar 0,685 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,6 %, sedangkan sisanya yaitu 61,4 merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini. Menurut Mangkunegara dalam Jatmiko (2015:8) faktor lain tersebut adalah faktor kemampuan. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasoonal Terhadap Kinerja Karyawan. (Sutudi Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|* Vol. 7 No. 2 Januari 2014.
- Afrizal, Yusuf. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) Cabang Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Trunojoyo Madura. 2016
- Azis, Abdul. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MNC SKY VISION Tbk. PAMEKASAN. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Trunojoyo Madura. 2016
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Kajian Akuntansi*, Agustus 2009, Hal: 117- 132 Vol. 1 No. 2.
- Bahrudin, Moch Alfian. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) Kemayoran Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Trunojoyo Madura. 2016
- Fitria, Melisa Meiga. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Keterampilan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H Slamet Martodirdjo Pamekasan). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Trunojoyo Madura. 2016
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Halimsetiono, Elita. 2014. Peningkatan

Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol.8, No. 8, Mei 2014.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara .

Hidayat, Moch. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. DOK DAN