

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI TBK CABANG PAMEKASAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI

Eko Febriyanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: Personal.ekofebriyanto@gmail.com

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: chamariyahmm@gmail.com

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract. *This type of research is explanatory, namely to test hypotheses between hypothesized variables that will be tested for truth. by using a quantitative approach, the research sample was 96 respondents. In this study, the data will be processed using SEM-PLS data analysis.*

The aims of this study are: 1) To test and analyze whether motivation has a significant effect on employee performance. 2) To test and analyze whether motivation has a significant effect on organizational commitment. 3) To test and analyze whether organizational commitment has a significant effect on employee performance. 4) To test and analyze whether motivation has an indirect effect on employee performance mediated by organizational commitment.

The results showed that: 1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the original sample value of 0.286 and the p-values of 0.007. 2) Motivation has a positive and significant effect on organizational commitment. This is evidenced by the original sample value of 0.501 and the p-values of 0.000. 3) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the original sample value of 0.429 and the p-values of 0.000. 4) Motivation has a significant positive effect on employee performance mediated by organizational commitment. This is evidenced by the original sample value of 0.215 and the p-values of 0.002.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak. Jenis penelitian ini bersifat explanatory yaitu menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah 96 responden. Pada penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 3) Untuk menguji dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,286 dan nilai p sebesar 0,007. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,501 dan nilai p sebesar 0,000. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,429 dan nilai p sebesar 0,000. 4) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai sampel asli sebesar 0,215 dan nilai p sebesar 0,002.

Kata kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia actor dari semua tingkatan yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradapan, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan secara signifikan dibutuhkan karyawan yang mendukung seluruh visi dan misi organisasi. Dalam Organisasi, tidak ada satupun organisasi yang tidak melibatkan karyawan dan dapat merealisasikan tujuannya, manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor yang sangat sulit dikendalikan. Hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari karakter individu tersebut. Kondisi ini seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik. Untuk itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik dan berkesinambungan sehingga mampu beradaptasi dan berenergi terhadap tujuan organisasi dimaksud.

Praktek sumber daya manusia (SDM) yang antara lain dikemukakan oleh Simamora (2016:39) menjelaskan: manajemen sumber daya manusia adalah

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja; manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga menyangkut design dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan internal organisasi yang mulus.

Terbentuknya kinerja karyawan yang prima diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan tersebut dapat diakui sebagai perusahaan yang berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari perbandingan target yang ditetapkan perusahaan dengan realisasi kinerja yang dicapai karyawan. Menurut Setiawan dan Waridin, (2017:99) menjelaskan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi saat ini organisasi membutuhkan sumber daya manusia dituntut yang bisa kompetitif dan inovatif di segala sektor pelayanan. Untuk dapat mewujudkan agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka yang harus dilakukan organisasi memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/karyawan serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi.

Upaya peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan motivasi, kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan akan berjalan tidak efektif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap orang dan mengarahkan mereka mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaannya. Robbins, (2015:34) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologi dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sejajar. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Namun hal tersebut juga perlu didukung dengan motivasi. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan sangat perlu menjaga dan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan kinerja perusahaan, pada akhirnya perusahaan tidak hanya unggul dalam persaingan tetapi juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hasibuan, (2015), mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian motivasi agar karyawan bekerja lebih giat secara sukarela untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Seorang karyawan yang profesional mampu mencapai kinerja yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel, (2013:379) kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue, (2014:99) mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya

baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Upaya peningkatan kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan adanya komitmen. Komitmen sangat penting bagi organisasi karena komitmen merupakan alat utama bagi anggota organisasi dengan karyawan untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lumban Gaol, (2015:55). Disadari atau tidak, sumber daya manusia/karyawan yang handal dalam organisasi tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program motivasi, keahlian, dan komitmen organisasi. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, pimpinan senantiasa memberikan motivasi serta pemberian keahlian atas prestasi kerja yang telah dihasilkan/diberikan karyawan untuk kepentingan organisasi. Melalui motivasi, keahlian, dan komitmen organisasi yang diberikan oleh organisasi, diharapkan kinerja karyawan terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dari individu karyawan lebih besar untuk tecapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi, Allen dan Mayer, (2016) menyatakan bahwa komitmen merupakan konstruksi psikologis yang menjadi ciri khas hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan berimplikasi pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Bank Negera Indonesia (BNI) Cabang Pamekasan adalah salah satu lembaga keuangan yang beroperasi di Kabupaten Pamekasan yang bertugas dalam bidang jasa keuangan yang memiliki salah satu tugasnya melayani simpan pinjam harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara umum dan secara khusus kepada nasabahnya dengan mengutamakan peningkatan pengetahuan dan profesionalisme karyawan yang dimiliki dan senantiasa mengikuti perkembangan tuntutan peningkatan kualitas layanan.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Nabilla Pepri Pramita dan Budiono, (2016), temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi, diperkuat oleh penelitian terdahulu yang Mohammad Fajrul Falah, (2016) mengemukakan hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Hasil penelitian terdahulu Nabilla Pepri Pramita dan Budiono, (2016), dan Mohammad Fajrul Falah, (2016) tidak sejalan dengan penelitian Agustina Rantesalu, dkk. (2016) dan Khoirul Anwar dan Muhammad Havidz Aima, (2019) dalam penelitian yang mengkaji tentang motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen. Adanya perbedaan hasil penelitian/gab reseach

ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan gab reseach untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan penulis pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Pamekasan kinerja karyawan dinilai kurang optimal. Hal ini diketahui berdasarkan capaian kinerja yang dicapai tidak semuanya terselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Beberapa indikator yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja karyawan diduga karena dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki individu.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan fenomena yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi”.

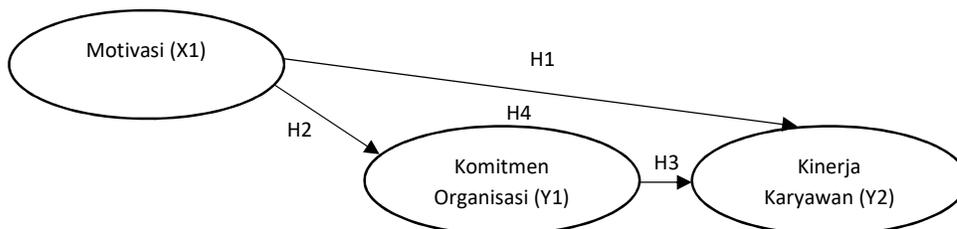
Rumusan masalah

Berdasarkan berbagai penjelasan latar belakang, fenomena dan adanya gab reseach penelitian yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan?
3. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

Kerangka Konseptual

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka berpikir yang dituangkan dalam kerangka konseptual sebagaimana gambar 1 ini



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka koseptual. Adapun hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini meliputi tujuh hipotesis dan akan diuraikan pada bahasan berikut yang dijelaskan keterkaitannya dengan penelitian terdahulu.

Hasil kajian empiris terdahulu Rhian Indradewa dan Stefano Randi (2021), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis pertama penelitian ini, yaitu:

H1 : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

Hasil kajian empiris terdahulu Nabila Pepri Pramita dan Budiono, (2016), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis kedua penelitian ini, yaitu:

H2 : Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

Hasil kajian empiris terdahulu Mohammad Fajrul Falah, (2016) mengemukakan hasil temuan penelitian yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis kelima penelitian ini, yaitu:

H3 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

Hasil kajian empiris terdahulu Nabila Pepri Pramita dan Budiono, (2016). mengemukakan temuan penelitian yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dirumuskan hipotesis keenam penelitian ini, yaitu:

H4 : Motivasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenisnya penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, karena pada rentang waktu tertentu/bersamaan peneliti melakukan pengamatan, pencatatan atas tanggapan yang diberikan oleh responden yaitu karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan dalam merespon tentang pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Adapun pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam instrumen kuesioner berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu meliputi: motivasi, keahlian, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data yang pokok, untuk memperoleh informasi dan fakta secara faktual atau eksplanasi fenomena, (Creswell, 2017), berpendapat bahwa pada umumnya penelitian ini unit analisisnya dikontrol dengan ketat melalui rancangan atau analisis statistik, jikan ukuran atau observasi untuk menguji suatu teori.

Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (qualitative). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Arikunto, (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang berjumlah 96 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pupulasi yaitu karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan yang berjumlah 96 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2013:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang diteliti karena junmlahnya kurang dari 100. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25 %.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai composite reliability (CR) dan cronbach's alpha (CA)

| Variabel Laten | Nilai CR | Nilai CA |
|--------------------------|----------|----------|
| Motivasi (M) | 0.938 | 0.920 |
| Komitmen Organisasi (KO) | 0.945 | 0.930 |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.937 | 0.919 |

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2022

Pada tabel 1 hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai cronbach's alpha dan composite reliability pada setiap varibel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan

nilai diantara 0,9. Nilai cronbach' alpha Artinya dihasilkan nilai composite reliability dan cronbach' alpha yaitu memuaskan.

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

| Variabel Laten | Nilai AVE | Keterangan |
|--------------------------|-----------|------------|
| Motivasi (M) | 0.715 | Valid |
| Komitmen Organisasi (KO) | 0.742 | Valid |
| Kinerja Karyawan (KK) | 0.711 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2022

Pada tabel 2 di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi (M), komitmen organisasi (KO) dan kinerja karyawan (KK) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur

| Relasi | P-Values | Keterangan |
|---|----------|------------|
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0.007 | Signifikan |
| Motivasi -> Komitmen Organisasi | 0.000 | Signifikan |
| Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.000 | Signifikan |
| Motivasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.001 | Signifikan |

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2022

Berdasarkan nilai p-values pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,007 dengan menggunakan tingkat signifikan =0,05. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,007 < 0,05$.
2. Uji pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan =0,05. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Uji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan =0,05. Hal ini diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.
Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikan =0,05. Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel 4 Hasil Uji Path Coefficients

| Relasi | P-Values | Keterangan |
|---|----------|-------------------------|
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0.007 | H ₁ diterima |
| Motivasi -> Komitmen Organisasi | 0.000 | H ₂ diterima |
| Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.000 | H ₅ diterima |
| Motivasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.001 | H ₆ diterima |

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2022

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value 0,05 yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung

| Korelasi | Original Sample | Keterangan |
|---|-----------------|---------------------|
| Motivasi -> Kinerja Karyawan | 0.286 | Berpengaruh Positif |
| Motivasi -> Komitmen Organisasi | 0.501 | Berpengaruh Positif |
| Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.429 | Berpengaruh Positif |

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0.286.
2. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap komitmen organisasi dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0.501.
3. Terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0.429.

Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| Korelasi | Original Sample | Keterangan |
|---|-----------------|------------------------------------|
| Motivasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan | 0.163 | Pengaruh Positif (Memediasi Penuh) |

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0.163.

PEMBAHASAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Smart PLS dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan semakin optimal, dengan kata lain apabila PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan motivasi karyawan maka kinerja karyawan

dapat meningkat pula. Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.007 (kurang dari 0.05). Hal ini menjelaskan bahwa setiap aspek yang mampu menciptakan motivasi karyawan dan sangat bermanfaat terhadap tercapainya tujuan yang direncanakan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. Karena dengan meningkatkan motivasi dapat meningkatkan percaya diri dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan mudah.

Menurut Robbins, (2015:225), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah motivasi sebab motivasi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Rhian Indradewa dan Stefano Randi (2021), dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan Hasil analisis Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari motivasi terhadap komitmen organisasi yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan semakin meningkat, berarti tingginya nilai motivasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Maka dari itu motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa motivasi seseorang mampu membuat perubahan terhadap komitmen organisasi karena merasa yakin dan mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik.

Strategi penerapan faktor motivasi yang diimplementasikan dengan baik oleh karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. secara umum berdampak pada peningkatan komitmen organisasi karyawan ke arah yang positif dan semakin tinggi. Motivasi merupakan kesediaan seseorang/karyawan untuk mengeluarkan kemampuan dan keinginan untuk bekerja lebih baik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sebagai upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan, Motivasi erat hubungannya dengan pemenuhan kebutuhan individual. Menurut Hasibuan, (2016:66), motivasi adalah pemberian agar penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan. Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Nabila Pepri Pramita dan Budiono, (2016), hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Smart PLS dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Smart PLS, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (kurang dari 0.05), dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja karyawan semakin optimal/meningkat. Komitmen organisasi berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja karyawan yang telah ditetapkan di PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. Hal

ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi mampu menciptakan kinerja karyawan dan dapat difungsikan dalam mencapai tujuan organisasi khususnya pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Mohammad Fajrul Falah, (2016), yang menunjukkan bahwa keahlian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat teori Greenberg & Baron, (2013:160), komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis Smart PLS dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil Smart PLS, menunjukkan nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji path coefficients dari motivasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh komitmen organisasi yaitu nilai P Value sebesar 0.002 (kurang dari 0.05), dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini berarti motivasi mampu memediasi penuh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Apabila pimpinan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan dapat meningkatkan motivasi karyawan, maka akan mempermudah dan meningkatkan keinginan dalam diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan pelayanan kepada nasabah semakin inovatif.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Nabila Pepri Pramita dan Budiono, (2016). mengungkapkan hasil temuan penelitian yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

KESIMPULAN

1. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja krayawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasinya.
3. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Tbk Cabang Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J & J. P Mayer. 2016. *Commitment In The Workplace Theory Research And Application*. California: Sage Publication.
- Arikunto, S. 2013. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Creswell. (2017). *Research Design pendekatan metode Kualitatif, Kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Enny Istanti¹⁾, Bramastyo Kusumo²⁾, I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2013. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Istanti, E. (2019). Pengaruh Harga, Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Restoran Burger King Kawasan Surabaya Plaza Surabaya. *Ekonomika* '45, 7(1), 16–22. <https://doi.org/1037//0033-2909.I26.1.78>
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Lumban Gaol, NT 2016, 'Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional'. *Buletin Psikologi*, vol.24, no.1, hlm. 1-11.
- Mohammad Fajrul Falah (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Fave Hotel Kota Rembang Kabupaten Rembang, Jawa Tengah" *Junal Nasional*. Vol. 7
- Nabilla Pepri Pramita dan Budiono (2016) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Pada Organisasi Non-Profit" *Journal Nasional*. Vol. 17
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Russel, J.E.A. 2015. *Kemimpinan Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja*. PT Prima Inti Citra Rasa Manado. *Journal EMBA*.

Setiawan dan Waridin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2.No.2 Hal:181-198.

Simamora, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEY

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cet. Ke 13. Bandung Alfabeta