

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNUSA MEGA MANDIRI

Indri Handayani Situmorang¹, Mulyati², Novi Cholisoh³

22indri.02hi@gmail.com¹

Universitas Raharja

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gejala menurunnya kedisiplinan kerja di PT Internusa Mega Mandiri, sebuah produsen kemasan karton, yang tampak dari naiknya angka keterlambatan absensi karyawan serta persentase produk cacat (reject) yang secara konsisten melampaui ambang toleransi perusahaan selama periode September 2025 hingga Februari 2026. Studi ini disusun untuk mengukur kontribusi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif asosiatif, dengan seluruh 80 karyawan perusahaan dijadikan responden melalui teknik sensus (sampling jenuh). Instrumen kuesioner berskala Likert lima poin disebarakan secara daring, kemudian data diolah dengan regresi linear berganda berbantuan SPSS versi 24, didahului uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja maupun komitmen organisasi sama-sama memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan komitmen organisasi menyumbang pengaruh yang jauh lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel ini mampu menerangkan variasi kinerja karyawan sebesar 86,7 persen. Temuan ini mengarahkan rekomendasi agar manajemen memprioritaskan penguatan keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan tanpa mengesampingkan pemenuhan kebutuhan motivasional dasar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, Industri Manufaktur.

ABSTRACT

This study responds to a documented decline in work discipline at PT Internusa Mega Mandiri, a carton-packaging manufacturer, evidenced by rising attendance tardiness and product reject rates that consistently exceeded the firm's tolerance threshold between September 2025 and February 2026. The research sought to measure how work motivation and organizational commitment relate to employee performance, both individually and jointly. An associative quantitative design was applied, drawing on the entire workforce of 80 employees through a saturated (census) sampling technique. A five-point Likert questionnaire was distributed online, and the resulting data were processed with multiple linear regression in SPSS 24 following validity, reliability, and classical assumption testing. Findings indicate that work motivation and organizational commitment each exert a positive and significant partial effect on employee performance, with commitment contributing a substantially larger share of that effect than motivation. Jointly, the two predictors account for 86.7 percent of the variance in employee performance. These results suggest that management should prioritize strengthening employees' psychological attachment to the organization while still attending to fundamental motivational needs.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Manufacturing Industry.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi bertumpu pada kualitas sumber daya manusia yang dikelolanya. Pengelolaan SDM yang baik tidak cukup hanya menempatkan pekerja yang cakap secara teknis, tetapi juga menumbuhkan dedikasi dan gairah kerja yang berkelanjutan, karena tenaga kerja pada dasarnya berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan perusahaan, bukan sekadar pelaksana instruksi. Dua unsur psikologis yang kerap disorot dalam literatur manajemen SDM sebagai penentu performa kerja adalah motivasi dan komitmen. Motivasi menggambarkan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk memulai dan mempertahankan usahanya dalam bekerja, sementara komitmen mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terikat secara emosional maupun moral terhadap organisasi tempatnya bernaung.

PT Internusa Mega Mandiri adalah produsen kemasan karton yang operasionalnya sangat bergantung pada ketepatan waktu dan mutu produksi guna memenuhi tuntutan pelanggan lintas industri. Observasi pendahuluan di lokasi penelitian mengindikasikan adanya kemunduran disiplin kerja: data kehadiran memperlihatkan tren keterlambatan yang terus meningkat dari 0,6 persen pada September 2025 menjadi 2,6 persen pada Februari 2026, sedangkan data produksi menunjukkan tingkat reject yang secara konsisten berada di atas standar toleransi 1 persen, bahkan sempat mencapai 4,2 persen pada Februari 2026. Kedua indikasi tersebut dapat dimaknai sebagai simtom belum optimalnya dorongan kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Bertolak dari fenomena tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan: (1) seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan; dan (3) seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Internusa Mega Mandiri. Hasil kajian ini diharapkan memperkaya khazanah manajemen SDM di sektor manufaktur kemasan, sekaligus memberi masukan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai kondisi internal yang menggerakkan seseorang untuk terlibat aktif dalam tugas-tugas pekerjaannya secara sukarela dan bersungguh-sungguh demi memperoleh hasil yang berkualitas (Afandi, dalam Ahmad Hariri & Sunarti, 2026). Karyawan yang termotivasi cenderung menampilkan antusiasme dan daya tahan lebih tinggi ketika menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga secara langsung menopang produktivitas organisasi. Penelitian ini mengacu pada kerangka kebutuhan bertingkat dari Maslow sebagaimana diadaptasi oleh Sutrisno (dalam A. Yani Kosali & Kiky Zakiyatun Nabila, 2024), yang mencakup dimensi kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, serta penghargaan diri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat kelekatan psikologis dan rasa tanggung jawab moral seorang karyawan terhadap visi, misi, dan keberlangsungan perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi memandang tugas bukan sebagai beban rutin melainkan sebagai wujud dedikasi, sehingga lebih disiplin dan berorientasi pada mutu hasil kerja. Studi ini menggunakan tiga dimensi komitmen menurut Busto (dalam Septa Wigo dkk., 2025), yakni komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan capaian kerja yang mencerminkan perpaduan antara kompetensi individu dan proses kerja yang dijalankan, diukur tidak hanya dari kuantitas dan kualitas hasil tetapi juga dari kedisiplinan dan kesediaan bekerja sama. Indikator kinerja pada penelitian ini merujuk pada Mangkunegara (dalam Rakhmalina, 2022) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Motivasi kerja diposisikan sebagai sumber energi harian yang mendorong karyawan mengerahkan kemampuan terbaiknya, sedangkan komitmen berfungsi sebagai jangkar yang menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang. Kajian terdahulu oleh Abdul Basyid (2024) serta A. Yani Kosali dan Kiky Zakiyatun Nabila (2024) menegaskan peran motivasi sebagai stimulan capaian kerja, sementara Fitri Ariani Duwi Lestari dan Didit Darmawan (2025) menunjukkan kontribusi komitmen terhadap mutu kerja karyawan. Tauwi, Masyaili, dan Tasman Suropto Haris (2022) turut membuktikan bahwa interaksi kedua faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Internusa Mega Mandiri.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Internusa Mega Mandiri.

H3: Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Internusa Mega Mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel. Populasi penelitian mencakup keseluruhan 80 karyawan PT Internusa Mega Mandiri yang tersebar di unit produksi (pengeleman, penjahitan, percetakan, sablon) dan unit administrasi. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus).

Data primer dihimpun melalui kuesioner berskala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang disebarluaskan secara daring memakai Google Form. Butir pernyataan disusun berdasarkan indikator motivasi kerja (fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri), komitmen organisasi (afektif, kontinuans, normatif), dan kinerja karyawan (kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama). Data sekunder berupa dokumen absensi dan laporan reject produksi perusahaan turut digunakan sebagai data pendukung fenomena.

Analisis data dilakukan bertahap: uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment, uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 80 responden yang berpartisipasi, sebaran usia didominasi kelompok di bawah 25 tahun (45,0%), diikuti kelompok usia 25–35 tahun (35,0%), 35–45 tahun (17,5%), dan di atas 45 tahun (2,5%). Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–2 tahun (44,3%), diikuti kelompok dengan masa kerja lebih dari 4 tahun (34,2%) dan

kelompok pekerja baru dengan masa kerja kurang dari 1 tahun (21,5%). Komposisi ini menegaskan bahwa tenaga kerja PT Internusa Mega Mandiri didominasi oleh generasi muda dengan masa kerja relatif singkat, sehingga isu retensi dan penguatan keterikatan emosional terhadap perusahaan menjadi relevan untuk diperhatikan manajemen.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian validitas terhadap 22 butir pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel (0,220 pada $n = 80$, taraf signifikansi 5%), sehingga dinyatakan valid. Ringkasan rentang nilai korelasi tiap variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	8	0,792 – 0,889	0,220	0,935	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	7	0,698 – 0,871	0,220	0,922	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,851 – 0,918	0,220	0,947	Sangat Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada jauh di atas ambang 0,60, yang mengonfirmasi bahwa instrumen penelitian konsisten digunakan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas melalui histogram dan normal probability plot menunjukkan sebaran residual mengikuti pola kurva lonceng yang mendekati normal, meski uji Kolmogorov-Smirnov dengan koreksi Lilliefors memberikan nilai signifikansi 0,010. Mengacu pada bukti visual yang cukup meyakinkan dan sifat uji Kolmogorov-Smirnov yang sensitif terhadap ukuran sampel, residual penelitian ini dinilai cukup memenuhi asumsi normalitas untuk keperluan regresi. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai tolerance 0,149 dan VIF 6,712 untuk kedua variabel bebas, yang masih berada dalam batas aman (tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$) meski mengindikasikan korelasi yang cukup erat antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Uji heteroskedastisitas metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,651 untuk motivasi dan 0,535 untuk komitmen, keduanya di atas 0,05, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan regresi menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,458 + 0,236 X_1 + 0,765 X_2$$

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,236 dan komitmen organisasi sebesar 0,765 sama-sama bertanda positif, menandakan hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Besaran koefisien komitmen yang lebih dari tiga kali lipat koefisien motivasi mengindikasikan bahwa keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan memberi daya ungkit yang jauh lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan sekadar dorongan motivasional.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Nilai Statistik	Nilai Tabel	Sig.	Keputusan
Uji t – Motivasi (X1)	t = 2,423	t tabel = 1,991	0,018	H1 diterima
Uji t – Komitmen (X2)	t = 6,504	t tabel = 1,991	0,000	H2 diterima
Uji F – Simultan	F = 259,244	F tabel = 3,11	0,000	H3 diterima

Ketiga hipotesis penelitian terbukti diterima. Secara parsial, motivasi kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung yang jauh lebih besar dibandingkan motivasi kerja. Secara simultan, kedua variabel bebas terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,867 menunjukkan bahwa 86,7 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 13,3 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, atau kompensasi.

Pembahasan

Temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sejalan dengan hasil penelitian Abdul Basyid (2024) dan A. Yani Kosali dan Kiky Zakiyatun Nabila (2024), yang juga menemukan keterkaitan positif antara pemenuhan kebutuhan motivasional dengan capaian kerja karyawan. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil M. Novan Fithrianto (2026) serta Rona Tanjung dkk. (2023) yang tidak menemukan pengaruh parsial motivasi yang signifikan, sebuah perbedaan yang dapat dikaitkan dengan karakter sektor manufaktur padat proses seperti PT Internusa Mega Mandiri, di mana pemenuhan kebutuhan dasar semacam gaji, keamanan kerja, dan pengakuan atas hasil kerja tampak lebih menentukan dibandingkan pada sektor jasa.

Dominasi pengaruh komitmen organisasi dibandingkan motivasi kerja memperkuat pandangan Fitri Ariani Duwi Lestari dan Didit Darmawan (2025) bahwa loyalitas dan keterikatan emosional karyawan menjadi penggerak mutu kerja yang lebih fundamental dibandingkan dorongan yang bersifat lebih situasional. Kondisi demografis responden yang didominasi karyawan muda dengan masa kerja singkat turut memperkuat urgensi temuan ini: tanpa upaya membangun komitmen afektif sejak dini, perusahaan berisiko menghadapi ketidakstabilan kinerja akibat tingginya potensi mobilitas kerja pada kelompok usia produktif tersebut.

Pengaruh simultan kedua variabel yang mencapai 86,7 persen memperkuat temuan Tauwi, Masyaili, dan Tasman Suropto Haris (2022) bahwa motivasi dan komitmen bekerja secara komplementer: motivasi menyediakan energi kerja harian, sedangkan komitmen menjaga konsistensinya dalam jangka panjang. Bagi PT Internusa Mega Mandiri, temuan ini mengindikasikan bahwa penurunan disiplin kerja yang tampak pada data absensi dan reject produksi kemungkinan besar berakar pada lemahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan, bukan semata-mata pada kurangnya insentif motivasional.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 80 responden karyawan PT Internusa Mega Mandiri, dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan besaran pengaruh yang jauh melampaui motivasi kerja;

dan (3) motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 86,7 persen.

Saran

Manajemen PT Internusa Mega Mandiri disarankan memprioritaskan program penguatan komitmen afektif, misalnya melalui kegiatan kebersamaan, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional, dan penguatan komunikasi dua arah antara atasan dan karyawan produksi. Pemenuhan kebutuhan motivasional dasar seperti kesesuaian gaji, jaminan kesehatan, dan kelengkapan alat keselamatan kerja tetap perlu dijaga karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja meski dengan bobot yang lebih kecil. Mengingat dominasi karyawan muda dengan masa kerja singkat, perusahaan juga perlu merancang jenjang karier yang jelas untuk menekan risiko turnover. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, atau kompensasi guna menjelaskan sisa variasi kinerja karyawan yang belum tercakup dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yani Kosali, & Kiky Zakiyatun Nabila. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. *JIADS*, 19(2).
- Abdul Basyid. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1).
- Ahmad Hariri, & Sunarti. (2026). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duraquipt Cemerlang. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.33050/06yerk85.v7i1.4345>
- Alexandre Christie Ginting Munthe. (2025). Pengaruh budaya kerja, komitmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Ultra Outbound Adventure. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22(2).
- Fitri Ariani Duwi Lestari, & Didit Darmawan. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Nusantara*.
- Florida Suryati, Kusuma Candra Kirana, & Didik Subiyanto. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamarta Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 346–355.
- Luo Yating, Mohd Anuar Arshad, & Zhao Mengjiao. (2024). A review of the impact of motivational factors on employee performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v13-i1/20756>
- M. Novan Fithrianto. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Klinik An-Nisa Kabupaten Probolinggo. *EBIZER: Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1).
- Nitema Gulo, Rasyid Tarmizi, & Indriani. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan good corporate governance terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Bersama. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 3(2).
- Rakhmalina, D. (2022). Kajian indikator kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Kinerja*. CV. Media Sains Indonesia.
- Richard Surungan Hutajulu, & Ridwanullah. (2026). Uji model kinerja karyawan sektor manufaktur di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia*, 7(1). <https://doi.org/10.33050/jmpvhhb39.v7i1.4256>
- Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, & Faqar Firmansyah. (2023). Pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(1).
- Septa Wigo, Slamet Bambang, Hendri Sucipto, & Azizah Indriyani. (2025). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

- sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1). <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i1.2341>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tauwi, Masyaili, & Tasman Suropto Haris. (2022). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Berajah Journal*, 2(3). <https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.136>.