

## **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Gateway Ambon**

**Ryalno Stefano Noya<sup>1</sup>, Glen Andre Yusuf T<sup>2</sup>**

*<sup>1</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonommi Univeristas Pattimura Ambon, Indonesia*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di J&T Express Gateway Ambon. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan di J&T Express Gateway Ambon, dengan sampel penelitian berjumlah 35 orang. Penelitian ini bersifat eksplanatori dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kata Kunci**

Motivasi; Komitmen Organisasi; Kinerja

Copyright (c) 2024 Ryalno Stefano Noya

---

✉ Corresponding author :

Email Address : ryalno.noya@lecturer.unpatti.ac.id, glen.t@lecturer.unpatti.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Dalam setiap kegiatan organisasi, perencanaan sumber daya manusia sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti finansial, metode, material, dan pasar dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan suatu perusahaan atau organisasi, memiliki peran aktif dan dominan karena mereka adalah perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tanpa keterlibatan aktif karyawan, fungsi dan tugas organisasi akan terhambat, dan tujuan organisasi pun tidak akan tercapai. Oleh karena itu, efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Selain sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan, manusia juga merupakan makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan yang dibawa ke dalam organisasi.

Dalam perkemabangan zaman, sektor jasa mengalami pertumbuhan yang signifikan dibandingkan dengan tahun – tahun sebelumnya. Kemajuan dalam bidang ini terlihat dari semakin tinggi peningkatan jumlah peminat dari berbagai sektor usaha. Penyedia jasa ekspedisi lokal maupun internasional berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pengusaha dengan mengirimkan barang kepada pelanggan, baik di dekat maupun yang sulit dijangku oleh produsen, sehingga memperluas jangkauan pasar dan peningkatan laba perusahaan yang menjadi tujuan utama.

Kata motivasi merupakan terjemahan dari kata *Movare* yang daam bahasa Latin memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Dalam ilmu manajemen, motivasi merupakan upaya dari perusahaan mupun instansi untuk meningkatkan hasil kerja

karyawan. Motivasi bertujuan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari setiap individu dalam organisasi melalui pengarahan dan pemberian stimulan bagi pegawai. Motivasi menurut (M. S. . Hasibuan, 2004) dijelaskan sebagai sebuah rangsangan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja melalui berbagai stimulan kebijakan yang akan merangsang semangat bekerja seseorang dalam organisasi baik untuk bekerja secara individual maupun berkelompok.

Menurut Mowday seperti dikutip dari oleh (Sopiah, 2008) komitmen organisasi dapat dijadikan acuan untuk melihat dan menilai karyawan apakah memiliki rasa keterikatan secara umum dengan organisasi. Di samping itu komitmen organisasional merupakan keinginan dari dan hasrat dari anggota untuk mempertahankan status keanggotaannya, serta secara sadar dari dalam diri sendiri meningkatkan prestasi kerja sebagai bentuk dari upaya individu itu sendiri. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan meningkatkan kinerjanya karena memiliki perasaan menyatu dengan organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dan dinilai dari seorang karyawan. Dari pengertian di atas, kinerja dapat juga dikatakan sebagai bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya. Peningkatan pada kinerja pegawai akan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja perusahaan yang semakin meningkat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2009) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Global Jet Express yang menaungi J&T Express menyediakan pelayanan ekspedisi antar provinsi maupun beberapa negara di berbagai belahan dunia sejak berdiri pada 20 Agustus 2015. J&T Express hadir sebagai pilihan yang menarik bagi masyarakat dalam melayani jasa pengiriman pribadi maupun e-commerce. J&T Express selaku penyedia layanan ekspedisi terbesar di Indonesia siap memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat lewat berbagai program layanan yang ditawarkan dari yang paling terjangkau dengan menggunakan transportasi laut, hingga layanan tercepat dengan menggunakan transportasi darat dan udara.

Di Maluku sendiri untuk meningkatkan kelancaran serta efektifitas dan efisiensi dalam distribusi paket yang mencakup seluruh kabupaten kota di provinsi maluku, maka disamping gerai -gerai pelayanan yang tersedia di berbagai tempat, J&T Express Ambon juga memiliki divisi yang bertugas sebagai terminal dan tempat sortir barang sesuai lokasi kota dan kabupaten yang bernama Gateway. Divisi ini memiliki tugas penting dalam jalur distribusi barang hingga sampai di tangan customer dalam rentang waktu yang wajar.

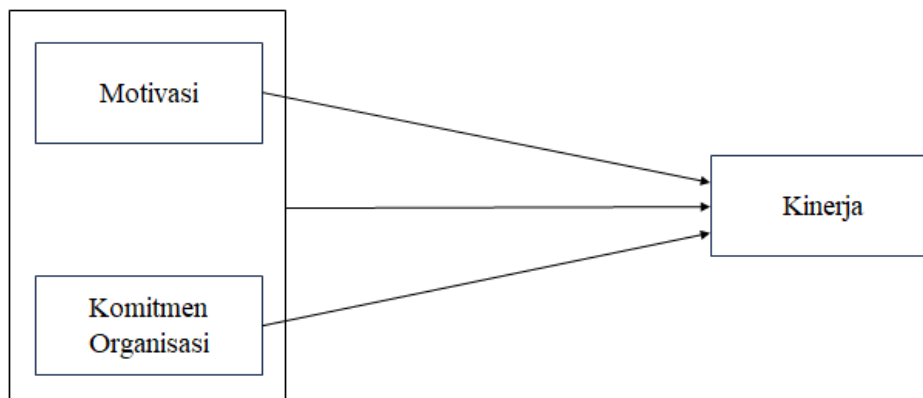
Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Gateway Ambon, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan J&T Express Gateway Ambon serta pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan J&T Express Gateway Ambon. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (1) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, (2) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dan (3) Motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

**METODE**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari; Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja dengan penjelasan defenisi operasional sebagai berikut:

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan.	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri	Likert
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta bersedia untuk mempertahankan keanggotaannya.	1. Melakukan upaya penyesuaian 2. Meneladani kesetiaan 3. Mendukung secara aktif 4. Melakukan pengorbanan Pribadi	Liket
Kinerja (Y)	hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur dari aspek kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan) dan kualitas (standar hasil pekerjaan).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu	Likert

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Variabel-variabel yang telah ditentukan, dapat dilihat hasil analisisnya menggunakan pengujian hipotesis lewat kuesioner yang telah dibagikan kepada

pagawai sebagai responden, dan hasilnya akan dianalisis menggunakan pengujian hipotesis. Rencana pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut: Metode kuantitatif diaplikasikan dalam penelitian ini, di mana data akan disajikan dalam bentuk angka karena objek atau tema penelitian dapat diukur.

Metode kuantitatif yang diterapkan dalam penelitian adalah jenis penelitian yang dirancang secara sistematis dan terstruktur dimulai dari tahap awal hingga pembuatan desain penelitian. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan secara langsung oleh peneliti lewat kuisisioner yang disebarkan kepada responden, kemudian data sekunder didapatkan lewat studi kepustakaan, termasuk media massa, jurnal ilmiah, dan buku.

Analisis data dengan menggunakan skala Likert adalah metode yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pilihan jawaban, seperti "sangat setuju," "setuju," "ragu-ragu," "tidak setuju," dan "sangat tidak setuju," yang memungkinkan responden untuk memberikan tingkat persetujuan mereka. Dalam analisis data, skor numerik dapat diberikan pada setiap pilihan, memungkinkan peneliti untuk menghitung rata-rata, median, atau distribusi jawaban untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang tren dan pola yang ada. Penggunaan skala Likert juga memfasilitasi analisis statistik yang lebih lanjut, seperti uji t atau analisis varians, untuk menguji hipotesis terkait perbedaan antar kelompok.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan software komputer berupa aplikasi SPSS dengan persamaannya sebagai berikut:  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data

Uji validitas data dalam penelitian jurnal bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data, seperti kuesioner atau tes, benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dalam kasus ini, jumlah sampel ( $n-2$ ) adalah  $35-2 = 33$ , dan dengan alpha 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,33. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid.

No	Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.600	0.33	0.000	Valid
2		X1.2	0.755	0.33	0.000	
3		X1.3	0.770	0.33	0.000	
4		X1.4	0.582	0.33	0.000	
5		X1.5	0.605	0.33	0.000	
6		X1.6	0.580	0.33	0.000	
7		X1.7	0.558	0.33	0.000	
8		X1.8	0.626	0.33	0.000	
9		X1.9	0.584	0.33	0.000	

Tabel 2. Uji Validitas instrumen kuesioner variabel (X<sub>1</sub>) Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai R<sub>Hitung</sub> yang lebih besar daripada R<sub>Tabel</sub>. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran motivasi dapat

diandalkan dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi dinyatakan valid.

No	Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Sig	Keterangan
1	Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.751	0.33	0.00	Valid
2		X2.2	0.619	0.33	0.00	
3		X2.3	0.747	0.33	0.00	
4		X2.4	0.846	0.33	0.00	
5		X2.5	0.792	0.33	0.00	
6		X2.6	0.803	0.33	0.00	
7		X2.7	0.653	0.33	0.00	
8		X2.8	0.717	0.33	0.00	

Tabel 3. Uji Validitas instrument kuisisioner (X<sub>2</sub>) Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas variabel motivasi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai R<sub>Hitung</sub> yang lebih besar daripada R<sub>Tabel</sub>. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran motivasi dapat diandalkan dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

No	Variabel	Item Pertanyaan	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Sig	Keterangan
1	Kinerja	Y1	0.653	0.33	0.00	Valid
2		Y2	0.611	0.33	0.00	
3		Y3	0.650	0.33	0.00	
4		Y4	0.620	0.33	0.00	
5		Y5	0.728	0.33	0.00	
6		Y6	0.584	0.33	0.00	

Tabel 4. Uji Validitas instrumen kuesioner (Y) Kinerja

Hasil uji validitas variabel motivasi menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai R<sub>Hitung</sub> yang lebih besar daripada R<sub>Tabel</sub>. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen pengukuran motivasi dapat diandalkan dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi dinyatakan valid

#### Uji Reliabilitas

Menurut (Nunnally dalam Ghozali, 2001), reliabilitas suatu instrumen diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai di atas 0.7 dianggap baik, dan di atas 0.8 sangat baik.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0.776	Valid
Komitmen Organisasi	0.882	
Kinerja	0.668	

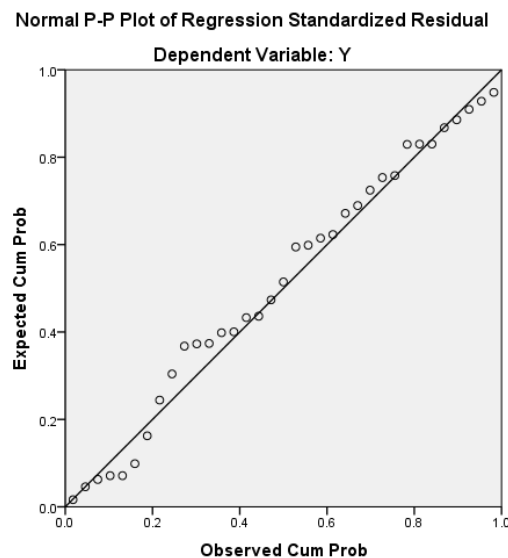
Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Kuisisioner

Dari tabel di atas dapat nilai reliabilitas untuk variabel X1 (motivasi) adalah 0.776, menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur motivasi memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel X2 (komitmen organisasi) memiliki nilai 0.882, yang menunjukkan reliabilitas yang sangat baik. Sementara itu, nilai untuk kinerja adalah 0.668, yang berada di bawah ambang batas yang diharapkan dan dinyatakan Reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang melibatkan variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan plot probabilitas normal (P-P Plot). Kriteria dalam uji plot probabilitas normal adalah sebagai berikut: Penyebaran titik atau data pada garis diagonal dalam gambar menentukan normal atau tidaknya distribusi. Semakin dekat dan mengikuti garis tengah maka akan semakin normal dan begitupun sebaliknya.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot Regresi)

Berdasarkan gambar P-P Plot Regresi, garis diagonal pada grafik ini mencerminkan kondisi ideal di mana data mengikuti distribusi normal. Titik-titik di sekitar garis mewakili keadaan data yang diuji. Karena sebagian besar titik berada sangat dekat atau bahkan menempel pada garis, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

#### Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat digunakan nilai Variance Inflation Factors (VIF). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen. Sebaliknya, jika semua nilai VIF dalam tabel lebih dari 10, maka multikolinearitas terjadi.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.961	2.600		1.523	.138		
Motivasi	.134	.059	.248	2.266	.030	.795	1.257
Komitmen Organisasi	.481	.076	.693	6.337	.000	.795	1.257

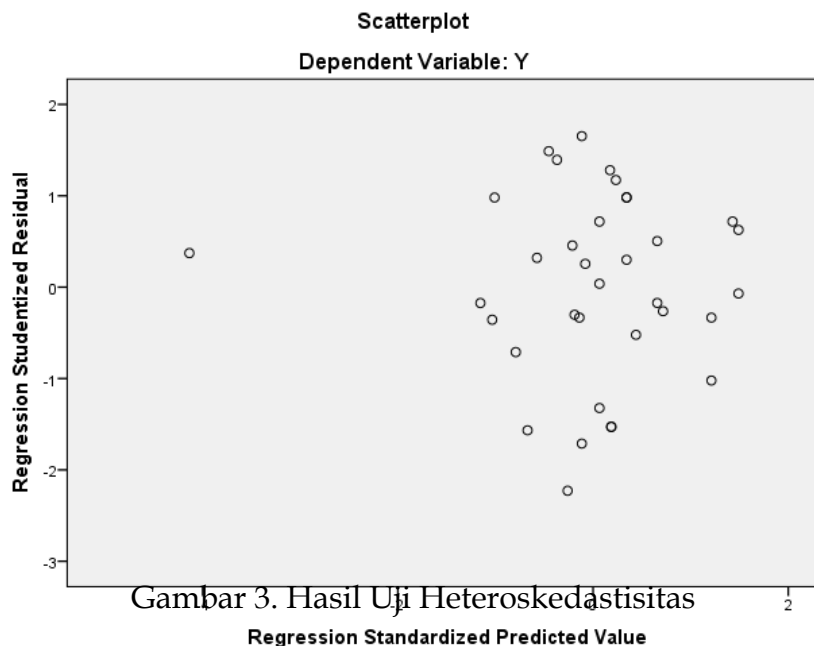
a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel di atas, variabel yang diteliti memiliki nilai toleransi sebesar 0,795, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,257, yang kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residu dari satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan metode Scatterplot. Kriteria untuk uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: untuk menilai terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitasnya data yang diuji, dapat dilihat dari penyebaran titik yang memiliki pola tertentu, sebaliknya tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik menyebar dibah dabawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, karena data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu dalam grafik.

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua atau lebih kelompok variabel. Dalam konteks regresi, uji ini menguji hipotesis bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol (tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen). Jika nilai F yang dihasilkan lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang ditentukan (misalnya, 0.05), maka hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti setidaknya ada satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166.772	2	83.386	36.639	.000 <sup>b</sup>
Residual	72.828	32	2.276		
Total	239.600	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 8. Uji F

Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung untuk variabel independen terhadap variabel dependen adalah 36,639, yang lebih tinggi dari nilai F-tabel yang direkomendasikan sebesar 3,29. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi bersama dengan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang perbedaan rata-rata antara dua kelompok atau untuk menilai koefisien regresi dalam analisis regresi. Uji ini membandingkan rata-rata dari sampel dengan nilai rata-rata yang diharapkan atau dengan rata-rata kelompok lain, dan memberikan informasi tentang signifikansi perbedaan tersebut. Penting untuk menyertakan nilai t yang diperoleh, derajat kebebasan (df), dan nilai p. Jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (misalnya, 0.05), maka hipotesis nol dapat ditolak, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok. Uji t merupakan alat yang sangat berguna dalam penelitian untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik. Dalam penelitian ini, nilai t-tabel yang digunakan sebagai acuan adalah 2,035, dengan standar nilai signifikansi 0,05.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.961	2.600		1.523	.138
X1	.134	.059	.248	2.266	.030
X2	.481	.076	.693	6.337	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 9. Uji T

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji t, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif, meskipun tidak signifikan, terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk variabel motivasi adalah 2,266, yang lebih besar dari t-tabel yang bernilai 2,035, dengan nilai signifikansi 0,030, yang juga lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis pertama dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Motivasi adalah kondisi internal yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Ketika seorang individu memiliki motivasi, ia akan berusaha sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, motivasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di J&T Express Gateway Ambon; semakin tinggi motivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Apriliana, Sarah, 2013) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk variabel ini adalah 6,337, yang lebih besar dari t-tabel yang bernilai 2,035, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Motivasi yang tinggi di kalangan karyawan J&T Express Gateway Ambon berbanding lurus dengan meningkatnya komitmen organisasi dari masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung bekerja dengan baik, yang tercermin dalam peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung studi yang dilakukan oleh Susilowati (Susilowati, 2012) yang meneliti "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Patra Jasa Semarang."

### Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja (Y) di J&T Express Gateway Ambon. Berdasarkan hasil uji F, nilai F-hitung untuk variabel independen adalah 36,639, yang lebih tinggi daripada nilai F-tabel yang direkomendasikan, yaitu 3,29. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mencakup apa yang dilakukan karyawan yang memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi, termasuk kualitas output, kuantitas output, kehadiran, dan sikap kooperatif (Mathis, RL, & Jackson, 2008). Temuan penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Susilowati, 2012) yang menunjukkan adanya pengaruh simultan dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, setiap peningkatan dalam variabel motivasi akan diikuti oleh peningkatan yang signifikan dalam variabel kinerja, dan sebaliknya. Variabel yang dianalisis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan di J&T Express Gateway Ambon akan meningkat. Sebaliknya, penurunan komitmen organisasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian pada upaya peningkatan motivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen organisasi. Motivasi dan komitmen organisasi yang baik tidak hanya memberikan dampak positif bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan.

## Referensi :

- Apriliansa, Sarah, D. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*.
- Arep Ishak dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- D.J, P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2004). *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, RL, & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.

- Nunnally dalam Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prawirosentono. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sopiah, M. dalam. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Sunyoto, D. (2011). *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Gava Media.
- Susilowati, I. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.