

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION ON MEMBER PERFORMANCE
(CASE STUDY: NVD PRODUCTION)**

Endang¹, Agustian Suseno²

^{1&2}Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: endang.17058@student.unsika.ac.id

ABSTRACT

The good performance of the members will have a good impact also for an organization. This study aims to find out if there is a significant influence between organizational commitment and work motivation together on member performance, to find out also whether there is an influence between the organization's commitment to member performance, and to find out if there is an influence between work motivation on member performance. The method used in this study is multiple linear regression method, this method is used to find out how much influence a free variable exerts on bound variables and can also predict the value of bound variables if free variables are already known. The results found in this study have an influence simultaneously or jointly between free variables namely organizational commitment and work motivation to bound variables i.e. member performance, the partial significant influence between the organization's commitment to member performance, and the partial significant influence between work motivation on member performance. The influence exerted by the organizational commitment and work motivation of NVD Production members has a very strong influence on the performance of members of NVD Production..

Keywords: Member Performance; Organizational Commitment; Work Motivation

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA
(STUDI KASUS: NVD PRODUCTION)**

ABSTRAK

Kinerja yang baik dari anggota akan memberikan dampak yang baik juga bagi sebuah organisasi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja anggota, untuk mengetahui juga apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota, dan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja anggota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi linear berganda metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang di berikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat juga meramalkan nilai variabel terikat jika variabel bebas sudah diketahui. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota, adanya pengaruh signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota, dan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja anggota. Pengaruh yang diberikan oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja dari anggota NVD Production memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja anggota dari NVD Production.

Kata Kunci: Kinerja Anggota; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Banyaknya komunitas yang ada di tengah masyarakat di setiap kota maupun kabupaten merupakan bukan suatu hal aneh lagi. Komunitas adalah sekumpulan orang dari berbagai populasi yang berada pada daerah tertentu dan setiap individu saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain (Sholihah, 2017). Komunitas adalah kumpulan dari individu-individu yang memiliki kesamaan tujuan dan minat, yang dimana antar individu ini saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain agar dapat mencapai tujuan yang sama.

Salah satu komunitas yang berada di tengah masyarakat adalah NVD Production. Komunitas NVD Production berada di Bojongsokosan, Parung kuda, Kab. Sukabumi, komunitas ini berdiri pada tanggal 16 Oktober 2018. NVD Production adalah komunitas yang bergerak di bidang audio visual khususnya film. Kegiatan dari komunitas ini yaitu melakukan sosialisasi edukasi terkait mengembangkan karakter dari pelajar-pelajar sekolah menengah atas (SMA) dan sederajat atau memberikan wawasan mengenai sejarah dan lainnya melalui media audio visual. Komunitas ini juga menjadi wadah apresiasi bagi karya-karya yang berkaitan dengan audio visual dari anggota maupun pelajar-pelajar SMA dan sederajat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi baik bagi organisasi berskala besar maupun kecil, karena sumber daya manusia adalah sumber yang menggerakkan, mengarahkan, mempertahankan, serta mengembangkan suatu organisasi dalam suatu tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Dengan begitu maka sumber daya manusia harus diberikan perhatian lebih karena sumber daya manusia adalah aset yang berharga, dimana ketika sumber daya manusia yang dimiliki komunitas baik dan berkualitas maka akan berpengaruh pada hasil kerja atau kinerja yang di berikan anggota tersebut kepada komunitas itu sendiri,

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang mengenai tindakan dan perilaku yang di ukur dengan ukuran yang berlaku dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Tarigan et al., 2019). Artinya kinerja adalah hasil kerja dari seseorang terhadap kerjanya. kinerja yang berkualitas akan memberikan dampak yang baik bagi sebuah organisasi sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk juga bagi organisasi. Ada kaitan yang erat antara kinerja dengan motivasi. Seperti yang disampaikan oleh (Ilyas, 2000) jika seseorang termotivasi maka orang tersebut akan berusaha keras untuk meningkatkan penampilan kerjanya.

Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang dapat memberikan energi, aktivitas, dan gerakan yang mengarahkan kepada perilaku tertentu untuk mencapai tujuan, namun kesudian tersebut tergantung kepada kemampuan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Karmadi, 2019). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan secara sukarela. Motivasi dari setiap orang berbeda-beda tergantung dari kepentingan hal tersebut bagi diri mereka. Memiliki motivasi kerja yang baik bagi anggota terhadap komunitas maka akan sangat baik bagi organisasi tersebut. Selain motivasi kinerja hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang diambil oleh seseorang karyawan untuk memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk dapat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi menurut (Robbins & Judge, 2008). Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang yang memilih untuk tetap berada di sebuah organisasi dan memihak tujuan yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu Komitmen organisasi yang baik dari anggota terhadap organisasi akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi itu sendiri.

Menurut (Aprilia et al., 2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap meningkatnya kinerja karyawan, begitupun dengan komitmen organisasi yang memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dalam penelitiannya juga mengatakan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Rajagukguk, 2016) menyatakan adanya pengaruh positif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja, sebaliknya tidak adanya pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi dengan kinerja, namun secara simultan motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi saat ini di NVD Production, komunitas ini diisi oleh anak-anak remaja yang dimana komitmen dan motivasinya terkadang tidak stabil, maka penting untuk mengetahui motivasi kerja yang mereka miliki dan komitmen organisasi setiap individu terhadap komunitas. yang dimaksudkan agar dapat membantu dalam meningkatkan kinerja yang di berikan kepada organisasi. Sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai.

Maka penting untuk komunitas seperti NVD Production mengetahui bagaimana pengaruh komitmen Organisasi terhadap kinerja anggota komunitas NVD Production, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota komunitas NVD Production. Bagaimana Pengaruh komitmen Organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Dari penjelasan diatas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota komunitas NVD Production, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota komunitas NVD Production dan mengetahui pengaruh komitmen Organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota komunitas NVD Production

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang di peroleh oleh seseorang atau kelompok dalam kurun waktu tertentu, yang akan di nilai seberapa baik hasil kerjanya berdasarkan pada persyaratan yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi Menurut (Wahid et al., 2019). Kinerja merupakan penilaian dari hasil secara individu atau kelompok. Menurut (Bernardin & Russell, 2003) untuk mengukur kinerja dari seseorang dapat menggunakan 4 indikator ini: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas Kerja, (3) Pengetahuan, (4) Kerjasama.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu menurut (George & Jones, 2005). Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut (George & Jones, 2005) motivasi kerja seseorang dapat dinilai melalui 3 indikator, yaitu: (1) Arah dan Perilaku, (2) Tingkat Kegigihan, (3) Tingkat Usaha.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perasaan dari individu untuk bertahan di dalam organisasi dan menyetujui tujuan-tujuan dari organisasi menurut (Robbins & Judge, 2008). Komitmen organisasi adalah rasa memihak dari seseorang kepada organisasi dan memilih untuk tidak keluar dari organisasi dan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi. Menurut (Meyer & Allen, 1991) ada 3 indikator yang dapat digunakan dalam menganalisis komitmen organisasi, yaitu: (1) Komitmen Afektif, (2) Komitmen Berkelanjutan, (3) Komitmen Normatif.

Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota

Menurut (Ranty Sapitri, 2016) komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik dapat berdampak pada meningkatnya prestasi dan disiplin kerja pada orang tersebut. Dengan demikian komitmen yang dimiliki oleh seseorang akan memiliki dampak pada hasil dari kinerja orang tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Gemina & Hakiki, 2019) mengenai pengaruh motivasi anggota dan komitmen anggota terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi. Pengujian hipotesis menyatakan adanya pengaruh secara parsial yang berdampak positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota KPRI di Kota Sukabumi. Sehingga dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja anggota dari anggota NVD Production.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Seseorang yang memiliki motivasi dalam kerjanya akan meningkatkan kinerja dari sebuah instansi, dan sebaliknya seseorang yang tidak memiliki motivasi dalam kerja akan membuat sebuah instansi tidak produktif (Murtiningsih, 2012). Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki anggota akan berpengaruh pada hasil dari kinerja anggota tersebut. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Apriliana et al., 2013) mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance). Sehingga dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja anggota dari anggota NVD Production.

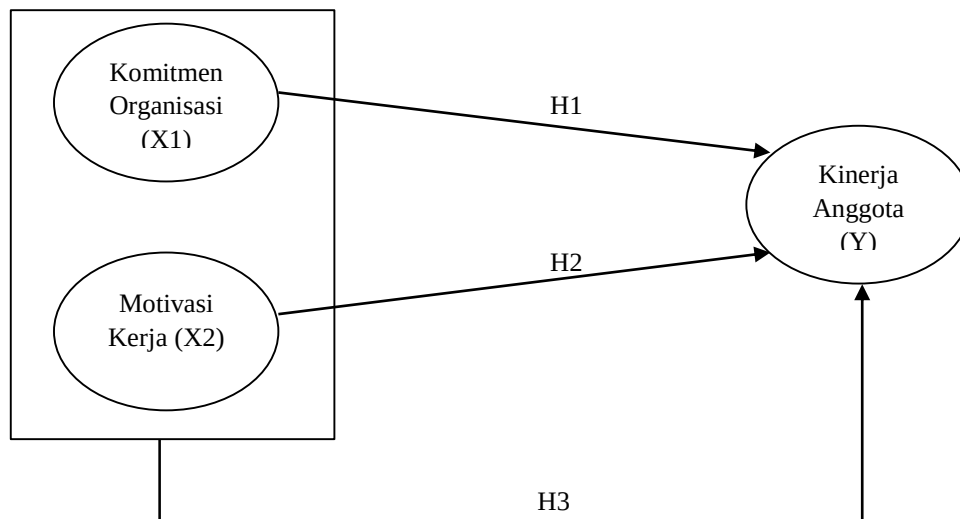
Hubungan Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama terhadap Kinerja Anggota

Seseorang yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi dalam dirinya akan melakukan pekerjaannya secara optimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal (Rajagukguk, 2016). Dengan demikian kinerja dari seseorang dipengaruhi oleh seberapa besar komitmen dan motivasi kerja yang dimiliki orang tersebut, semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja yang dimiliki akan semakin baik pula hasil kerja yang dilakukan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk, 2016) mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT Challenger Tangerang. Sehingga dibangun hipotesis sebagai berikut:

H3: Adanya pengaruh secara simultan atau bersamaan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota NVD Production.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dari penelitian ini akan ditunjukkan oleh Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan (Creswell, 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua anggota dari NVD Production yang berjumlah 21 anggota.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi target yang direncanakan yang dibuat menjadi sub kelompok oleh peneliti untuk menggeneralisasikan target populasi (Creswell, 2015). Menurut (Arikunto, 2006) menyatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua. Dalam penelitian ini karena jumlah populasi hanya ada 21 orang, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua populasi dari NVD Production.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Umar, 2003) menyatakan bahwa penelitian asosiatif kasual merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis variabel dinyatakan dalam angka.

Definisi Variabel

Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu: (1) Kinerja Anggota (Y), sedangkan untuk variabel independen yaitu: (1) Komitmen Organisasi (X1), (2) Motivasi Kerja (X2).

Pengambilan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak NVD Production dan merupakan data-data dari NVD Production yang menunjang penelitian ini.

Sedangkan data primer didapatkan dari hasil pengisian kuesioner oleh anggota NVD Production. Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner ke anggota NVD Production yang di dalamnya berisi pertanyaan, dan dalam jawabannya di berikan nilai Likert dari 1-4 untuk setiap poin jawaban. Pemberian skor pada skala Likert dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Skor Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4

Sumber : (Nugraha & Astuti, 2013)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Toni wijaya (2013: 91) dalam (Irayanti & Tumbel, 2014) merupakan metode yang digunakan untuk menguji pengaruh yang di berikan oleh variabel-variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen. Persamaan yang dipakai dalam menguji hipotesis regresi linear berganda dapat dilihat pada persamaan (1):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Anggota

α = Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

β_1, β_2 = Nilai masing-masing koefisien independen

ε = Error

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah proporsi yang dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi, atau secara singkatnya kuadrat koefisien korelasi. Nilai person korelasi ditunjukkan oleh Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Person Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 sampai dengan 0,199	Sangat Rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat
0,80 sampai dengan 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Fauziah, 2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Objek Penelitian

NVD Production adalah komunitas yang bergerak di bidang audio visual khususnya film. Komunitas ini berdiri pada tanggal 16 Oktober 2018, komunitas NVD Production berada di Bojongkokosan, Parung kuda, Kab. Sukabumi,. Kegiatan dari komunitas ini yaitu melakukan sosialisasi edukasi terkait mengembangkan karakter dari pelajar-pelajar sekolah menengah atas (SMA) dan sederajat atau memberikan wawasan mengenai sejarah dan lainnya melalui media audio visual. Komunitas ini juga menjadi wadah apresiasi bagi karya-karya yang berkaitan dengan audio visual dari anggota maupun pelajar-pelajar SMA dan sederajat.

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS *Statistic* 25. Adapun deskripsi gambaran umum dari responden secara garis besar meliputi usia dan jenis kelamin, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 21 anggota aktif dari NVD Production

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS *Statistic* 25 untuk perhitungannya. Dasar untuk pengambilan keputusan uji validitas *pearson product moment* yaitu membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak valid, selain dilihat dari r_{hitung} pengambilan keputusan dari validitas *pearson product moment* dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig) yang dimana jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi

$> 0,05$ maka data tidak valid. Dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ dan banyak $N = 21$ maka didapatkan $r_{\text{tabel}} = 0,4333$.

Setelah dilakukan uji validitas menggunakan bantuan program SPSS *Statistic 25*, di dapati bahwa semua item valid yang dimana semua nilai r_{hitung} dari setiap item lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$. Maka alat ukur yang digunakan dianggap sudah tepat.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabel dilakukan untuk melihat konsistensi suatu data jika dilakukan kembali pengambilan data secara berulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach Alpha* jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka data dianggap reliabel dan sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka data dianggap tidak reliabel. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS *Statistic 25*. Ringkasan dari uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Kriteria
Komitmen Organisasi (X1)	0,846	5	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,905	8	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,872	7	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* $> 0,6$ maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode kolmogorov smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Perhitungan uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov dibantu program SPSS *Statistic 25*. Hasil dari perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Program SPSS *Statistic 25*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64865751
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.076
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat dari hasil Perhitungan uji normalitas menggunakan metode kolmogorov smirnov dibantu program SPSS *Statistic 25* yang ditunjukkan oleh Tabel 4, bahwa nilai dari *Asymp. Sig* sebesar 0,22 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antara variabel independen. Uji ini dilakukan untuk melihat tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dalam uji multikolinearitas dibantu dengan program SPSS *Statistic 25*. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Menggunakan Program SPSS *Statistic 25*

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffie nts	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Constant)	3.056	2.990		1.022	.320		
	Komitmen_Orga nisasi (X1)	.694	.243	.510	2.859	.010	.531	1.884
	Motivasi_Kerja (X2)	.299	.134	.398	2.232	.039	.531	1.884

a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil hitung uji multikolinearitas menggunakan program SPSS *Statistic 25* yang ditampilkan pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel independen yaitu komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,531 > 0,1 dan VIF 1.884 < 10, maka dapat dinyatakan model yang diajukan tidak ada gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui adanya persamaan *variance* dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser. Uji glejser ini dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan nilai *absolut* residual. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser yaitu, jika nilai signifikansi antara variabel dengan *absolut* residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dalam melakukan perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser dibantu program SPSS *Statistic 25*, hasil dari perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Program SPSS *Statistic 25*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.048	1.747		.028	.978
	Komitmen_Organisasi (X1)	-.106	.142	-.228	-.744	.466
	Motivasi Kerja (X2)	.112	.078	.438	1.432	.169

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas metode glejser dibantu dengan program SPSS *Statistic 25* yang di tampilkan pada Tabel 6 dapat dilihat jika nilai signifikansi untuk variabel independen komitmen Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota (Studi Kasus: NVD Production) (Endang dan Agustian Suseno)

organisasi (X1) $0,466 > 0,05$ dan untuk nilai signifikansi variabel independen motivasi kerja (X2) $0,169 > 0,05$, yang artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual dalam model regresi antara pengamatan satu dan pengamatan lainnya. Uji Autokorelasi dilakukan untuk melihat tidak adanya gejala autokorelasi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan metode durbin watson. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi menggunakan metode durbin watson, yaitu jika nilai durbin watson terletak antara du dan $(4-du)$ maka tidak terjadi gejala autokorelasi. Dalam melakukan perhitungan uji autokorelasi dibantu dengan program SPSS *Statistic* 25. Hasil dari perhitungan dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Menggunakan Program SPSS *Statistic* 25

Model Summary ^b	
Durbin-Watson	1.786
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja (X2), Komitmen_Organisasi (X1)	
b. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)	

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS *Statistic* 25 yang dapat dilihat pada Tabel 7 bahwa nilai durbin watson 1,786. Untuk mencari nilai du maka dapat dilihat pada tabel distribusi nilai durbin watson berdasarkan pada k dan N , diketahui jika nilai k (3) dan N (21) dengan signifikansi = 0,05 maka nilai du pada Tabel adalah 1,538 dan nilai $4-du$ adalah 2,462. Maka nilai durbin watson berada diantara nilai du dan $(4-du)$. Sehingga tidak ada gejala autokorelasi.

Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah fungsi yang digunakan sudah berbentuk linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah memiliki hubungan linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas, jika nilai *sig. deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai *sig. deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam melakukan perhitungan uji linearitas dibantu dengan program SPSS *Statistic* 25. Hasil pada perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Menggunakan Program SPSS *Statistic* 25

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Anggota (Y)* Motivasi_Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	127.786	11	11.617	2.043	.146
		Linearity	99.911	1	99.911	17.574	.002
		Deviation from Linearity	27.875	10	2.787	.490	.859
	Within Groups		51.167	9	5.685		
	Total		178.952	20			

Sumber: Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS *Statistic* 25 yang ditampilkan oleh Tabel 8 bahwa nilai *sig. deviation from linearity* sebesar $0,859 > 0,05$ maka ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS *Statistic* 25. Hasil dari perhitungan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.056	2.990
Komitmen_Organisasi (X1)	.694	.243
Motivasi_Kerja (X2)	.299	.134

a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS *Statistic* 25 yang ditampilkan oleh Tabel 10 diketahui nilai konstanta sebesar 3,056, nilai koefisien untuk komitmen organisasi (β_1) 0,694 dan nilai konstanta motivasi kerja (β_2) 0,299. Maka jika dimasukkan ke dalam persamaan (1), hasilnya sebagai berikut:

$$Y = 3,056 + 0,649X_1 + 0,299X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(2)$$

Jadi penjelasan dari persamaan (2), jika variabel komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dianggap 0 maka kinerja anggota (Y) sebesar 3,056. jika variabel komitmen organisasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel motivasi kerja (X2) dianggap sama, maka nilai kinerja organisasi (Y) akan bertambah 0,649. Jika variabel motivasi kerja (X2) bertambah kenaikan 1 satuan dan komitmen organisasi (X1) sama maka nilai kinerja organisasi (Y) akan bertambah 0,2992.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial dilakukan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji parsial yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dalam perhitungan parsial menggunakan program SPSS *Statistic* 25. Hasil dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Parsial Menggunakan Program SPSS *Statistic* 25

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1				
(Constant)	3.056	2.990		1.022
Komitmen_Organisasi (X1)	.694	.243	.510	2.859
Motivasi_Kerja (X2)	.299	.134	.398	2.232

a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS *Statistic* 25 yang ditampilkan oleh Tabel 10, jika nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi (X1) sebesar 2,859 dan untuk t_{hitung} motivasi kerja (X2) sebesar 2,232. Untuk t_{tabel} dapat dilihat pada tabel t, dicari dengan rumus:

$$\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) \dots\dots\dots(3)$$

Diketahui jika $\alpha = 0,05$ dan $n = 21$ dan $k = 2$, lalu dimasukkan ke dalam persamaan (3), maka hasilnya adalah (0,025;18) sehingga nilai dari $t_{tabel} = 2,101$. Maka variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota (Y) dan komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Dilakukan untuk melihat adakan pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji simultan dapat ditentukan dengan melihat F_{hitung} jika nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam uji simultan dilakukan dengan bantuan program SPSS *Statistic* 25. Hasil dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji Simultan Menggunakan Program SPSS Statistic 25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.591	2	62.295	20.627	.000 ^b
	Residual	54.361	18	3.020		
	Total	178.952	20			
a. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja (X2), Komitmen_Organisasi (X1)						

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS Statistic 25 yang ditampilkan oleh Tabel 11, jika nilai F_{hitung} sebesar 20,627 sedangkan untuk F_{tabel} dapat dilihat pada tabel F, dicari menggunakan rumus:

$$(k ; n - k) \dots \dots \dots (4)$$

Diketahui jika $k = 2$ dan $n = 21$, lalu dimasukkan ke dalam persamaan (4) maka hasilnya adalah (2;19) sehingga nilai $F_{tabel} = 3,555$, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan uji hipotesis, maka di dapatkan kesimpulan, yaitu: (1) H1 diterima adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasi (X1) dengan kinerja anggota (Y), (2) H2 diterima adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja anggota (Y), (3) H3 diterima adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel independen yaitu variabel komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan dari koefisien determinasi akan ditampilkan oleh Tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Menggunakan Program SPSS Statistic 25

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.662	1.738
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja (X2), Komitmen_Organisasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja_Anggota (Y)				

Sumber : Data Olahan

Dapat dilihat hasil perhitungan menggunakan SPSS Statistic 25 yang ditampilkan oleh Tabel 12, untuk melihat nilai koefisien determinasi maka dilihat bagian R square. R square pada Tabel 13 menunjukkan angka 0,696 yang artinya ada pengaruh sebesar 69,9% yang diberikan komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y), yang dimana ini merupakan nilai korelasi yang kuat karena berada di interval 0,60 sampai dengan 0,799.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapati bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y) secara parsial atau sendiri, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji parsial (uji t) antara komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y) yang menandakan bahwa semakin tinggi komitmen anggota terhadap organisasi maka semakin baik kinerja yang di berikan anggota terhadap organisasi dalam kasus ini yaitu anggota di komunitas NVD Production. Komitmen organisasi dari anggota akan memberikan dampak yang positif pada kinerja anggota dari anggota NVD Production. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gemina & Hakiki, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara komitmen organisasi dan hasil dari kinerja. Pada hasil analisis regresi linear berganda di dapatkan hasil bahwa jika setiap kali bertambah kenaikan 1 satuan pada komitmen organisasi (X1) dari anggota NVD Production maka nilai akan bertambah 0,649 pada kinerja anggota (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapati bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X2) seseorang terhadap kinerja (Y) yang diberikan, hal ini ditunjukkan pada uji parsial (uji t) yaitu antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y), semakin tinggi motivasi kerja (X2) yang dimiliki oleh anggota maka semakin baik juga kinerja (Y) yang diberikan dalam kasus ini yaitu motivasi dari anggota NVD Production terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Apriliana et al., 2013) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja dari karyawan. Pada hasil analisis regresi linear berganda di dapatkan hasil bahwa jika setiap kali bertambah kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja (X1) dari anggota NVD Production maka nilai akan bertambah 0,2992 pada kinerja anggota (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan didapati bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) anggota NVD Production terhadap kinerja anggota (Y), hal ini ditunjukkan oleh hasil dari uji simultan (uji F). maka semakin tinggi komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) yang dimiliki oleh anggota maka semakin baik juga hasil dari kinerja anggota (Y) tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rajagukguk, 2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini diketahui bahwa adanya korelasi antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) yang sangat kuat dari anggota NVD Production, hal ini ditunjukkan oleh nilai dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,696.

PENUTUP

Dalam penelitian ini ada beberapa kesimpulan yang dapat di sampaikan, yaitu: (1) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja anggota (Y) secara parsial atau sendiri dari anggota NVD Production (2) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X2) seseorang terhadap kinerja (Y) dari anggota NVD Production. (3) Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) anggota NVD Production terhadap kinerja anggota (Y). (4) Nilai korelasi antara komitmen organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja anggota (Y) dari anggota NVD Production sangat kuat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan saran kepada ketua komunitas dari NVD Production, agar memperhatikan serta meningkatkan komitmen organisasi dan motivasi kerja dari setiap anggota, karena kedua hal ini memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kinerja dari anggota, dengan memperhatikan kedua hal ini akan berdampak baik nantinya bagi komunitas NVD Production sendiri. Bagi akademisi dapat melakukan penelitian dengan melibatkan indikator yang baru yang belum digunakan dalam penelitian ini karena masih ada 30,1% faktor lain yang belum diketahui yang mempengaruhi kinerja anggota.

DAFTAR RUJUKAN

- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. In *Rineka Cipta*. Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2003). *Human Resource Management: An Experimental Approach*. Me Graw-Hill Inc.
- Creswell, J. (2015). *Riset pendidikan: Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi riset kualitatif & kuantitatif*. Pustaka pelajar.
- Fauziah, H. (2012). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2(1), 54–66.
- Gemina, D., & Hakiki, M. P. (2019). Pengaruh Motivasi Anggota dan Komitmen Anggota terhadap Kinerja Anggota KPRI di Kota Sukabumi. *Jurnal Visionida*, 4(2), 9. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i2.1567>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (4 (ed.)). Upper Saddle River.
- Ilyas, Y. (2000). *Perencanaan SDM Rumah Sakit: teori, metoda, dan formula*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat.
- Irayanti, D., & Tumbel, A. L. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Pengaruhnya terhadap Nilai Perusahaan pada Industri Makanan dan Minuman di BEI. *EMBA*, 2(3), 1473–1482.
- Karmadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Perawat terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluyo Surakarta. *Avicenna Journal of Health Research*, 2(2), 63–74.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

- Murtiningsih, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 81–92.
- Nugraha, H. A., & Astuti, Y. W. (2013). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Keuangan Daerah (SIMDA Keuangan) dalam Pengolahan Data Keuangan pada Organisasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 2(1), 25–33.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Ecodemica*, IV(1), 23–31.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sholihah, H. Z. (2017). Peran Komunitas Japan Club East Borneo (Jceb) Dalam Mensosialisasikan Budaya Jepang di Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 5(3), 152–162.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Tarigan, B. P., Wau, H., & Siagian, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat inap Rumah Sakit Royal Prima Medan Tahun 2019. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (JKF)*, 2(1), 26–34. <https://doi.org/10.35451/jkf.v2i1.214>
- Umar, H. (2003). *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. PT. Gramedia Pustaka.
- Wahid, D., Supriyati, & Herawati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF (Federal International Finance) Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 3(2), 88–96. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3258076>