JCI
Jurnal Cakrawala Ilmiah
Vol.1, No.11, Juli 2022

DAMPAK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL *INTERVENING* KOMITMEN ORGANISASI

Oleh
Bambang Aviantono
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana Bekasi
E-mail: bambangaviantono@gmail.com

Article History:
Received: 20-05-2022
Revised: 05-06-2022
Accepted: 23-06-2022

Keywords:
Human Resource Manajemen Practice,Motivation,Organization Commitment, Employee Performance

Abstract: *This research study aims to examine the effect of human resource management (HRM) policies and motivation on employee performance with organizational commitment as an intermediate or intervening variable in 5 MSME companies in Mustika Jaya sub-district, Bekasi, West Java. This study includes HR policy factors and motivation as independent variables while employee performance factors as the dependent variable. Furthermore, this study aims to determine the role of "organizational commitment" as an intervening variable between policy (HRM) and motivation on employee performance, and within the framework to achieve this goal, the researcher uses a descriptive analytical (quantitative) method which represents using outer inner loading analysis to verify the strength of the structural model of the study factor using (SEM-PLS). This study targets all employees who work in 5 MSME companies specifically for micro trade. This study has concluded with many results, and one of the most important results is, there is a positive relationship between (HRM) and motivation on employee performance. The results also found that there was a positive direct or indirect effect on employee performance through organizational commitment with a moderate percentage achieved from direct and indirect effects.*

PENDAHULUAN

Secara umum dikabarkan melalui Laporan tahunan dan pernyataan kerja sama yang mendasari satu pesan umum yang menunjukkan bahwa manusia diakui dan selalu digambarkan sebagai sumber daya yang paling berharga. Tahun 2020 hingga 2022 adalah tahun ujian ekonomi bagi segenap pelaku pengusaha UMKM di Bekasi, berdasarkan pra survei awal pengamatan penulis bahwa disekitar tahun itu banyak sekali keluhan para pemilik UMKM berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun drastis. Mulai dari tingkat kesalahan, kecermatan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, absensi hingga keterlambatan, kerja tim work yang memburuk, dan banyak lagi. Hal ini sesuai dengan pendapat Oladipo bahwa, elemen kunci keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi adalah adanya ketersediaan personel yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat (Oladipo Jimoh & Abdulkadir Danlami, 2011). Seperti juga penelitian berikutnya yang telah memunculkan gambaran banyak perusahaan dan institusi, dengan memberikan ulasan bahwa manusia mewakili sumber keunggulan kompetitif terlepas dari apakah orang-orang itu adalah seorang manajer yang visioner atau bukan, baik dalam hal dalam hal tata kelola yang sifatnya mengakomodasi pakar layanan pelanggan, atau bahkan sistem pakar dan teknologi. Oleh karena itu, ketika perkembangan teknologi tidak paralel, hanya sumber daya manusia yang bisa memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan semua perusahaan, khususnya perusahaan UMKM (Peterson & Van Fleet, 2004). Tampak jelas bahwa ada kesadaran tentang perubahan cepat serta rumit yang terjadi di lingkungan pasar dimasa disrupsi yang akhirnya mempengaruhi organisasi dan manajer. Ini menghasilkan perubahan sikap yang luar biasa dari beberapa perusahaan terhadap sumber daya manusia. Orang atau manusia dalam organisasi yang dianggap oleh manajer puncak dianggap sebagai sumber daya strategis yang paling berharga(Boselie et al., 2001). Oleh karena itu, organisasi yang memiliki tujuan jangka panjang biasanya berusaha untuk mengkaji ulang bagaimana cara mengelola sumber daya manusianya. Ini dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (HRM) yang merupakan istilah yang menunjukkan bagaimana organisasi semacam itu sangat mementingkan peran untuk mengelola sumber daya manusia mereka.

Dalam banyak penelitan praktik manajemen sumber daya manusia atau *HRM Practice* akhir-akhir ini para peneliti menaruh banyak perhatian pada hal-hal tersebut, khususnya pada pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi serta sikap karyawan sebagai tujuan bidang penelitian yang menarik terutama dalam khususnya di negara maju. Namun, sedikit yang diketahui tentang dampak *HRM* dalam konteks negara berkembang (Tabouli et al., 2016). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut tentang *HRM* di daerah berkembang seperti bekasi, tanggerang, cibitung, hingga cikampek, sumatera dan kalimantan . Penelitian ini membantu memenuhi kekurangan pekerjaan empiris dalam organisasi di salah wilayah tersebut khususnya area bekasi. Selain itu, investigasi wilayah penelitian ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai wahana studi banding.

Studi sebelumnya menyelidiki menemukan bahwa pengaruh HRM pada organisasi yang cukup kuat, Meskipun *HRM* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi, banyak organisasi di negara berkembang seperti Indonesia tidak terlalu memperhatikan *HRM* untuk memastikan kinerja yang efektif dari karyawannya. Faktanya, ada beberapa studi terkait *HRM* di Indonesia dibandingkan dengan sejumlah besar

studi di Eropa, Amerika, dan berbagai belahan benua Asia.

Selain itu, beberapa studi dalam konteks Indonesia khususnya jawa barat ini memfokuskan studi mereka pada *HRM* dan kinerja karyawan sambil mengabaikan pentingnya komitmen organisasi (Sabir & Khan, 2011) , (Vizano et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel antara atau *intervening.*

LANDASAN TEORI

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perkembangan awalnya, konsep praktik manajemen HRM hanya menunjukkan perhatian dan kepentingan yang diberikan kepada pekerja atau karyawan individu dan kebutuhan untuk memperlakukan mereka sebagai aset daripada biaya (Marchington et al., 2016). Meskipun konsep tersebut menerima penerimaan luas sebagai praktik manajemen baru, konsep tersebut tetap tidak terdefinisi karena penerapannya yang berbeda. Seperti yang diidentifikasi oleh (Guest, 1997) ada tiga pendekatan utama untuk HRM. Pertama, HRM dianggap sebagai judul baru untuk manajemen personalia, yang menunjukkan bahwa organisasi harus mengganti nama departemen personalia mereka tanpa harus melakukan perubahan apa pun pada praktik mereka. Kedua, HRM dianggap sebagai konseptualisasi dan pengakuan peran personel dan deskripsi pekerjaan departemen personalia. Ketiga, HRM dipandang sebagai pendekatan yang benar-benar baru untuk mengelola organisasi dengan cara yang berbeda dan mengintegrasikan sumber daya manusia ke dalam manajemen strategis. Dengan demikian, pendekatan ketiga untuk HRM ini menekankan pentingnya pemanfaatan secara penuh dan positif pada sumber daya penuh dan manusia. Singkatnya, HRM mengacu pada seperangkat kebijakan yang dikembangkan dengan tujuan memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen, fleksibilitas, dan kualitas karyawan.

Motivasi

Menurut, (Hasibuan & Hasibuan, 2016) "Motivasi kerja merupakan bekal sebagai penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan ". Menurut (Ekhsan et al., 2019), "Motivasi kerja adalah sekelompok pendorong yang memiliki ciri-ciri seperti (1) berasal dari dalam dan luar individu, (2) dapat menimbulkan perilaku kerja, dan (3) dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lama kerja ". Menurut (Adiwinata, 2014)," Motivasi kerja adalah kemauan individu untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi ".

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja adalah keahlian yang berasal dari dalam atau luar individu untuk mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan atas perilaku kerja yang diinginkan berdasarkan tujuan atau intensitas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan bekal tenaga penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang, sehingga mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Untuk karyawan, bisa berupa hadiah materil dan non materil untuk digunakan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan,

memberikan motivasi kerja merupakan sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasional

Porter memberikan pandangan lain dalam (Porter et al., 1976) dengan mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kecenderungan konstan karyawan untuk terlibat atau mengambil bagian dalam aktivitas tertentu yang berkaitan dengan organisasi mereka. Ini adalah hasil dari investasi karyawan dalam organisasi ini dan ketakutan mereka akan kehilangan pekerjaan jika mereka tidak berkomitmen pada pekerjaan mereka. Seperti ditambahkan oleh Rebecca dan kawan-kawan (Rebecca et al., 2013), komitmen organisasi dilihat sebagai sarana yang tidak hanya menghubungkan karyawan dengan tujuan atau sasaran organisasi mereka, tetapi juga menciptakan di antara mereka rasa nilai dan penerimaan dari tujuan yang diidentifikasi ini dan membuat mereka bersedia untuk melakukannya. berusaha keras atas nama organisasi untuk bertahan dan melanjutkan keanggotaannya. Begitu juga dengan Qaisar dalam (Awais et al., 2015) juga mendefinisikan komitmen organisasi dari perspektif psikologis. Dalam hal ini, ini didefinisikan sebagai sarana psikologis untuk menghubungkan individu ke organisasi mereka, memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mendorong mereka untuk mengadopsi nilai-nilai organisasi, sehingga secara positif mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi mereka.

Beberapa peneliti sebelumnya melaporkan hasil yang menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki kontribusi yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, sedikit usaha dan biaya paling sedikit. Ini karena ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras atau terlibat secara mendalam dalam pekerjaan mereka. Selain itu, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja di suatu organisasi, semakin banyak pengalaman dan kompetensi yang akan mereka capai. Dengan demikian, secara bergiliran, meningkatkan produktivitas serta produktivitas organisasi mereka .

Kinerja karyawan

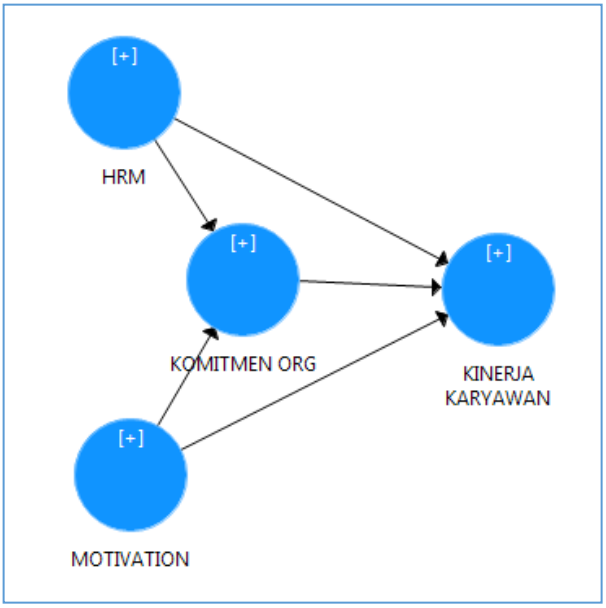
Kinerja karyawan yang terkait dengan pekerjaannya telah menjadi perhatian utama baik bagi organisasi maupun peneliti. Selama beberapa dekade, organisasi dan peneliti telah mencari berbagai cara untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, dalam definisi sederhananya, kinerja pekerjaan adalah perilaku atau tindakan karyawan yang terkait dengan tujuan atau sasaran organisasi yang bersangkutan "(McCloy, Campbell, & Cudeck, 1994). Kinerja didefinisikan sebagai variabel yang memiliki banyak dimensi dan komponen dan elemen yang berbeda sesuai dengan pekerjaannya (McCloy et al., 1994). Porter dan Lawler (1968) mengemukakan bahwa sikap mempengaruhi kinerja. Lebih lanjut peneliti sebelumnya juga, Christen, et al. (2006), Cohrs, dkk. (2006), Rayton (2006), dan Zhang (1999) memberikan bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai variabel sikap mempengaruhi atau mempengaruhi prestasi kerja mereka yang merupakan variabel perilaku. Didukung juga dari hasil studi empiris , Lawler dan Porter (1967) menyatakan bahwa kepuasan karyawan atas kebutuhan tingkat tinggi mereka paling erat kaitannya dengan prestasi kerja mereka. Bahkan beberapa hasil juga telah menyelidiki pengaruh kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja mereka, meskipun permasalahan itu belum terselesaikan khususnya pada arah kausalitas antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Beragamnya konsep model kinerja yang dipengaruhi oleh sisi hukum berupa peraturan perundang-undangan, bahkan juga pada perspektif politik turut mempengaruhi kualitas kebutuhan perencanaan sumber daya manusia karena kondisi politik yang selalu goyah dan berimplikasi pada munculnya guncangan bisnis, kemudian dari Sisi perspektif sosial budaya masyarakat hal ini telah dilaporakan dalam upayanya memberikan perbedaan dalam etos kerja. Sedangkan ragam kinerja sebagai dampak perubahan lingkungan internal termasuk didalamnya adalah juga meliputi perubahan kondisi perusahaan dan karyawan. Variasi kinerja yang dipengaruhi oleh kondisi perusahaan yang sehat dan tidak sehat dalam hal efisiensi akan mempengaruhi permintaan atau kebutuhan sumber daya manusia. Ragam kinerja yang dipengaruhi oleh kondisi pegawai itu sendiri dapat dilihat dari segi perilaku, penguasaan teknologi, keragaman kebutuhan pegawai, tingkat kehadiran, dan pergantian pegawai yang akan mempengaruhi produktivitas. Kedua perubahan lingkungan ini saling terkait satu sama lain karena dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam memprediksi jenis SDM yang dibutuhkan dan tersedia untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Dari hasil kajian landasan teori diatas maka dengan ini penulis berupaya menyusun Hipotesa penelitian dengan basis konstruksi sebagai berikut:

- H1 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi
- H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi

Penulis berupaya memvisualisasikan Kerangka Berpikir Penelitian seperti gambar 1. Dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar tersebut menjelaskan dimana Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi diduga berpengaruh kepada kinerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung, dimana Komitmen Organisasi adalah sebagai variabel antara atau *intervening.*

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan metode *SEM* atau Model Persamaan Struktural. Menggunakan sampel jenuh sebanyak 99 sampel dari seluruh populasi yang telah terdeteksi. Lokasi ada pada beberapa perusahaan UMKM disekitar Jatimulya Tambun Bekasi Tahun 2022. Untuk Keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari instrumen penelitian itu dapat diberi skor, misalnya:

1. Sangat Setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Cukup Setuju diberi skor 3
4. Tidak setuju diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju diberi skor 1

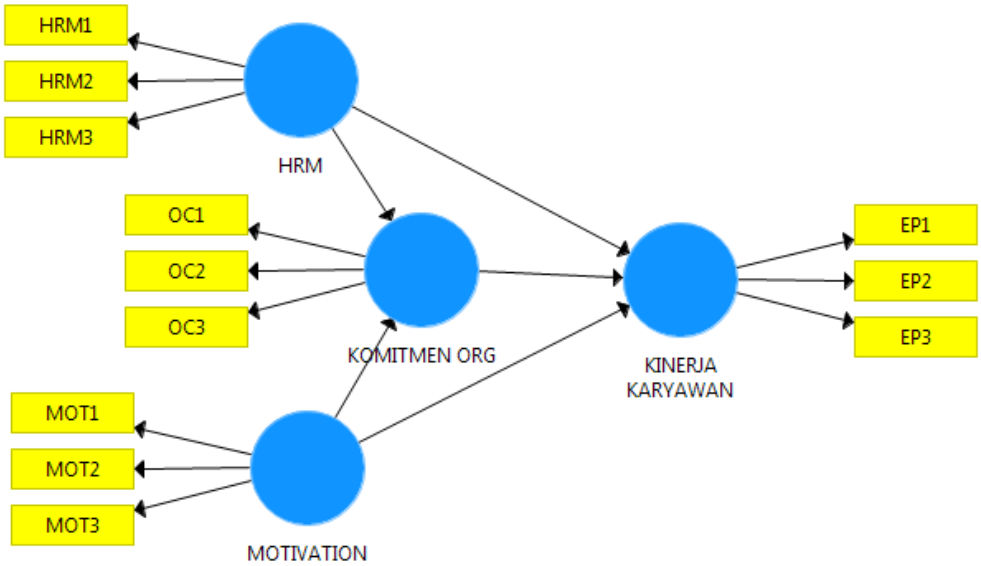
yang kemudian akan dilakukan pengembangan instrumen penelitian.

Teknik Analisis Data Penelitian ini melalui proses uji reliabilitas, validitas, analisis outer model dan inner model, uji t dan analisis jalur, persamaan struktural serta goodness of fit. Ruang Lingkup Penelitian dibatasi hanya pada soal Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Motivasi serta Kinerja Karyawan.

Definisi Variabel Operasional Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dengan melibatkan beberapa dimensi yang cukup sering diusulkan oleh banyak peneliti seperti 1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pengendalian. (Ichsan et al., 2020). Definisi Variabel Operasional Motivasi Karyawan. Penulis merujuk kepada beberapa dimensi seperti 1. Dimensi arah perilaku. 2. Tingkat kegigihan 3. Tingkat usaha. (Tania, 2013). Definisi Variabel Operasional Komitmen Organisasi dalam penelitian ini merupakan perwujudan dari hasil skor kuesioner rotasi karyawan melalui pengukuran jawaban responden. Adapun beberapa dimensi yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah 1. Keinginan untuk bertahan dalam organisasi. 2. Kesediaan berusaha demi organsiasi 3. Penerimaan nilai dan tujuan organisasi. (Tania, 2013). Validasi Pengukuran dilakukan melalui beberapa proses filter statistik deskriptif dan inferensial serta goodness of fit. Definisi Variabel Operasional Praktik Kinerja Karyawan dengan melibatkan beberapa dimensi yang cukup sering diusulkan oleh banyak peneliti seperti 1. Jumlah proyek 2. Kualitas hasil 3. Kecepatan. (Ichsan et al., 2020).

Model Persamaan Struktural yang diusulkan oleh penulis melalui analisis outer loading, inner loading, penetapan model persamaan struktural. Perangkat lunak yang dipergunakan adalah SMART PLS 3.0.

Konsep Diagram.



Gambar 1. Outer dan Inner Loading
(HRM1 sampai dengan HRM3 adalah indikator variabel HRM atau Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, EP1 hingga EP3 adalah indikator variabel Kinerja Karyawan, OC1 dan seterusnya menunjukkan indikator variabel Komitmen Organisasi, begitu juga dengan MOT1 hingga MOT3 adalah indikator dari Motivasi).

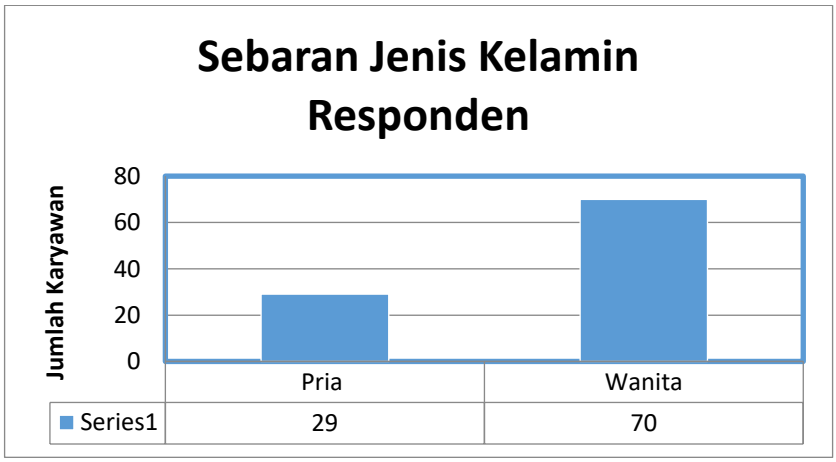
HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu kami akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai metode sampel jenuh sebanyak 99 sampel dalam penelitian ini, yang akan kami ambil dari seluruh karyawan UMKM 5 perusahaan yang berada diarea Jatimulya Bekasi.

Analisis Statistik Deskriptif

a) Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden



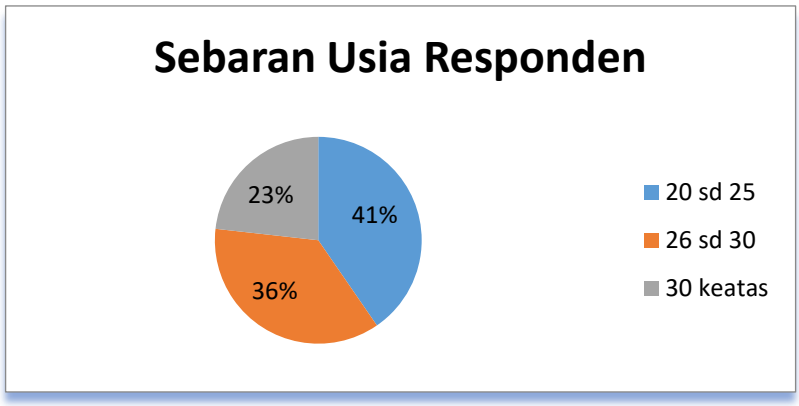
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa responden yang kami ambil didominasi oleh

karyawan perempuan. Jumlah karyawan laki-laki sebanyak 29 responden (29%), dan karyawan perempuan sebanyak 70 responden (70%).

b) Usia Responden

Tabel 2
Usia Responden



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa karyawan 5 UMKM yang dijadikan sebagai sampel, didominasi usia 20 sampai dengan 25 tahun yaitu sebesar 41%, diikuti usia 26 sampai dengan 30 tahun dengan prosentase 36%, sementara untuk rentang usia 30 tahun prosentase 23%.

Analisis Outer Dan Inner Loading

Tabel 1. Outer Loading

Matrix | Copy to Clipboard:

	HRM	KINERJA KARYAWAN	KOMITMEN ORG	MOTIVATION
EP1		0.786		
EP2		0.735		
EP3		0.805		
HRM1	0.959			
HRM2	0.854			
HRM3	0.935			
MOT1				0.840
MOT2				0.809
MOT3				0.847
OC1			0.775	
OC2			0.769	
OC3			0.846	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar indikator berada diatas >0.7 loading factor-nya sehingga bisa dikatakan bahwa sebagian indikator telah merefleksikan dengan baik variabel latennya dan hal ini berarti juga menunjukkan validitas konvergen yang bisa diterima.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstrak

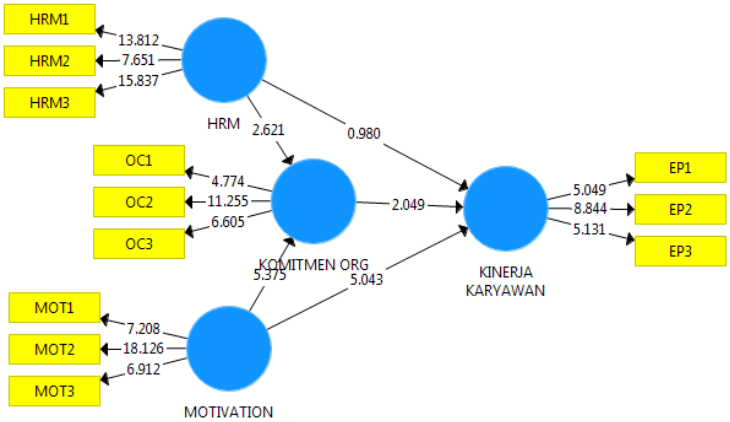
Construct Reliability and Validity

Matrix | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Relia... | 1 | Copy to Clipboard: Excel Format

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
HRM	0.905	0.925	0.941	0.841
KINERJA KARY...	0.688	0.682	0.819	0.602
KOMITMEN ORG	0.734	0.751	0.839	0.636
MOTIVATION	0.793	0.830	0.871	0.693

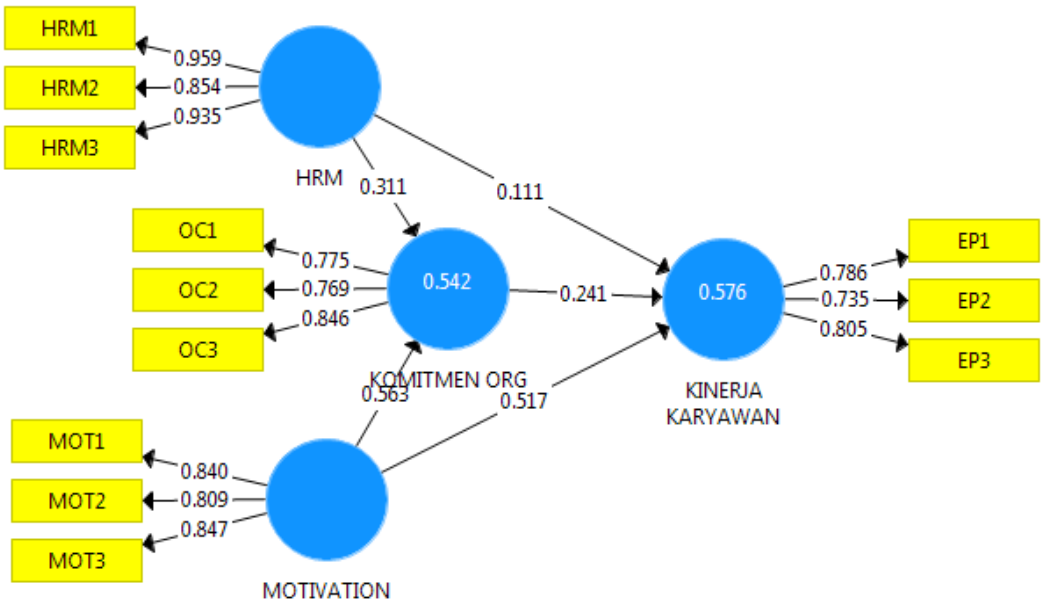
Tabel diatas menunjukkan status data Kinerja Karyawan (EP), Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM), Komitmen Organisasi (OC) dan Motivasi karyawan sudah cukup reliabel hingga sangat reliable, hal ini ditunjukkan oleh parameter cronbach alpha terendah masih lebih besar dari 0.42, Dahlan dalam (Afgani et al., 2019). begitu juga diperkuat oleh parameter composite >0.7 dan memiliki validitas yang baik dimana status AVE diatas 0.5 untuk bisa dilanjutkan kedalam analisis berikutnya pada outer atau inner model.

Gambar 2. Analisis Signifikansi Outer Model dan Inner Model



Gambar diatas menunjukkan tingkat signifikansi baik pada jalur refleksi dari indikator ke variabel latennya maupun antar variabel latennya. Namun demikian pengaruh langsung dari HRM ke kinerja karyawan sebesar 0.98 tidak menunjukkan peran yang signifikan.

Gambar 2. Analisis Loading Outer Model dan Inner Model



Bagan diatas menunjukkan analisis outer model telah memenuhi standar validitas konvergen yang dipersyaratkan dalam semua loading factor yang telah berstatus pada level diatas 0.5 dan tentu saja hal ini berarti merefleksikan semua variabel laten dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa didalam penelitian ini analisis outer model sudah menyimpulkan dengan baik model yang ditawarkan oleh penulis. Walaupun memang pada saat proses data, ada beberapa indikator yang terpaksa harus dihapus, hal ini dilakukan demi tercapainya keadaan status model fit yang terbaik secara relatif pada model diatas. Namun demikian pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia dengan simbol HRM sangat kecil sekali pengaruhnya baik pada komitmen organisasi maupun langsung kepada kinerja karyawan.

Hasil pengujian Hipotesa penelitian ini disimpulkan sebagai berikut sebagai berikut:
Hipotesa Satu

- H1 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan parameter statistik yang menunjukkan t hitung sebesar 0.98 lebih kecil dari t tabel 1.96 pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesa Dua

- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan parameter statistik yang menunjukkan t hitung sebesar 5.043 lebih besar dari t tabel 1.96 pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesa Tiga

- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan parameter statistik yang menunjukkan t hitung sebesar 2.09 lebih besar dari t tabel 1.96 pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa

Komitmen Organisasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesa Empat

- H4 : Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi.
- Berdasarkan parameter statistik yang menunjukkan t hitung sebesar 2.621 lebih besar dari t tabel 1.96 pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi

Hipotesa Lima

- H5 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi
- Berdasarkan parameter statistik yang menunjukkan t hitung sebesar 5.375 lebih besar dari t tabel 1.96 pada tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi

Analisis Jalur

Pada pembahasan berikut dibawah ini adalah dengan pendekatan analisis jalur dimana seluruh informasi merujuk kepada struktur pengaruh baik parsial maupun total pengaruh. Data diolah dengan menggunakan SMART PLS 3 menghasilkan total pengaruh sebesar 1.051. Dimana pengaruh dari Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki total pengaruh sebesar 0.184 dan Motivasi Karyawan sebesar 0.867. Dengan demikian disimpulkan bawah Motivasi Karyawan memainkan peran yang sangat dominan.

Tabel 3. Koefisien Jalur

Path Coefficients

Matrix | Path Coefficients | Copy to Clipboard: Excel Format

	HRM	KINERJA KARYAWAN	KOMITMEN ORG	MOTIVATION
HRM		0.111	0.311	
KINERJA KARYAWAN				
KOMITMEN ORG		0.241		
MOTIVATION		0.517	0.563	

Total Effects

Matrix | Copy to Clipboard: Excel Format

	HRM	KINERJA KARY...	KOMITMEN O...	MOTIVATION
HRM		0.186	0.311	
KINERJA KARY...				
KOMITMEN ORG		0.241		
MOTIVATION		0.652	0.563	

Tabel 4. Rekapitulasi Total Pengaruh

Variabel	Langsung	Tak Langsung	Total
HRM>KK	0.111	0.074	0.184
MOT>KK	0.517	0.35	0.867
Total	Pengaruh		1.051

Model Persamaan Struktural

Persamaan Struktural 1

KK = 0.186HRM+0.652MOT+0.241OC+Error

R square 0.576 atau 57.6 persen

Persamaan Struktural 2

OC = 0.563MOT+0.311HRM+Error

R square 0.542 atau 54.2 persen

Terlihat bahwa persamaan struktural pertama menjelaskan pengaruh HRM atau Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 0.186 pengaruh langsung tersebut memang tergolong lemah meski dan tidak signifikan. Sementara itu pengaruh langsung parsial dari MOT atau motivasi karyawan kepada kinerja karyawan adalah sebesar 0.652 . ini cukup besar elastisitasnya, sementara pengaruh parsial ketiga adalah dari komitmen organisasi yang hanya 0.241. Namun demikian daya jelas model terbukti moderat hal ini ditunjukkan dengan nilai R square yang sebesar 0.576 atau 57.6 persen model telah mampu menjelaskan pengaruh bersama semua variabel independennya sementara sisanya adalah error atau kemungkinan variabel yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu dari hasil persamaan struktural yang kedua didapat bahwa elastisitas atau pengaruh motivasi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0.563 cukup moderat, berbeda dengan HRM atau Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia hanya memiliki pengaruh sebesar 0.311. Namun demikian daya jelas model cukup moderat dikisaran 54.2 persen mampu menjelaskan dinamika Kinerja Karyawan.

Goodness Of FIT

Tabel 5. R kuadrat dan Model Fit

R Square

Matrix | R Square | R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARY...	0.576	0.562
KOMITMEN ORG	0.542	0.532

Model_Fit

Fit Summary | rms Theta

	Saturated Model	Estimated Mo...
SRMR	0.158	0.158
d_ULS	1.957	1.957
d_G	1.416	1.416
Chi-Square	577.524	577.524
NFI	0.458	0.458

Lebih lanjut ditemukan bahwa secara umum parameter yang ditunjukkan oleh informasi model fit Smart PLS dalam keadaan cukup dan mampu diterima sebagai prasyarat model dimana NFI sebesar 0.468.

KESIMPULAN

Dengan demikian sampailah pada kesimpulan akhir pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Karyawan dengan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dengan demikian perhatian manajemen terhadap faktor ini seharusnya diterapkan dengan secara seksama, dan diharapkan bahwa bila hal itu terjadi maka Komitmen Organisasi akan terbentuk dan semakin menguat daya dukungnya terhadap proses peningkatan Kinerja Karyawan. Dilain pihak tidak terbukti cukup signifikan langsung peran Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia, namun terbukti masih ada cukup kekuatan secara tidak langsung melaui daya dukung terhadap komitmen organisasi yang akhirnya bermuara pada penguatan daya dukung pengaruh HRM terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa proses pembenahan HRM merupakan faktor yang tidak bisa diremehkan. Jika seluruh manajemen HRM itu dikelola dengan baik penulis yakin hal ini akan menghasilk suatu kesimpulan yang berbeda.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada segenap pemangku kepentingan atas telah terselenggaranya penelitian ini. Namun terlepas dari pada itu sungguh pastinya penulis juga menyadari masih banyak kekurangan baik pada saat perancanaan, proses hingga finalisasi laporan. Hal-hal tekhnis merupakan suatu item yang stabil dalam membuat dinamika tantangan dilapangan dalam upaya menyelesaikan penelitian ini. Sehingga penulis masih mengharapkan ada perbaikan untuk para peneliti yang nantinya mencoba untuk meneruskan mengembangkan dan meningkatkan pendalaman model yang telah penulis sampaikan diatas. Dengan demikian atas perhatian dan saran masukannya penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. Agora, 2(1), 22–30.
[2] Afgani, M. W., Suryadi, D., & Dahlan, J. A. (2019). Undergraduate Students Self-Concept and Their Mathematics Procedural Knowledge: The Relationship. Infinity Journal, 8(1), 99–108.
[3] Awais, M., Malik, M. S., & Qaisar, A. (2015). A review: The job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. International Review of Management and Marketing, 5(4), 203–210.
[4] Boselie, P., Paauwe, J., & Jansen, P. (2001). Human resource management and performance: lessons from the Netherlands. International Journal of Human Resource Management, 12(7), 1107–1125.
[5] Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's ProductivityIn Coal Companies. 2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019), 406–415.

[6] Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. International Journal of Human Resource Management, 8(3), 263–276.
[7] Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
[8] Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2020). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
[9] Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2016). Human resource management at work. Kogan Page Publishers.
[10] Oladipo Jimoh, A., & Abdulkadir Danlami, S. (2011). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian manufacturing sector: An empirical investigation. International Journal of Business and Management, 6(9).
[11] Peterson, T. O., & Van Fleet, D. D. (2004). The ongoing legacy of RL Katz: An updated typology of management skills. Management Decision.
[12] Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. Organizational Behavior and Human Performance, 15(1), 87–98.
[13] Rebecca, A., Stephen, G., Mahima, S., Howard, M., & Shelley, M. (2013). The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Performance: In the Learning Organization Perspective. International Journal of Business and Behavioral Sciences, 3(8), 20–36.
[14] Sabir, M. S., & Khan, M. A. (2011). Impact of leadership style on organization commitment: In a mediating role of employee values. Journal of Economics and Behavioral Studies, 3(2), 145–152.
[15] Tabouli, E. M. A., Habtoor, N. A., & Nashief, S. M. (2016). The impact of human resources management on employee performance: organizational commitment mediator variable. Asian Social Science.
[16] Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. Agora, 1(3), 1702–1710.
[17] Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., Purwanto, A., Supono, J., Rahayu, P., & Setiyani, A. (2020). Effect of Compensation and Organization Commitment on Tournover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(9).