

The Effect of Self-Development and Commitment To Improve Performance With Motivation As an Intervening Variable [Pengaruh Pengembangan Diri dan Komitmen Untuk Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening]

Bima Rohmatan Aminin*¹⁾, Dewi Andriani²⁾, Vera Firdaus³⁾, Rifdah Abadiyah⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: brohmatan@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to find out the influence of self-development and commitment towards improving performance by motivation as Intervening variable in PT. Semoga Berkah Sukses Group. This study used the Quantitative methods by Hypothesis testing, with 102 company's employees as population sample. The data source used in this study was done by spreading questionnaire as primary data and documentation as secondary data. Analysis data technique used Partial Least Square Analysis and Sobel test to find out the effect of meditation variable. The result showed that there was positive influence and significant partially between variable of self-development, commitment, and performance improvement on employee motivation. And it was known that motivation variable could mediate between variable of self-development and commitment, towards employee performance improvement.*

Keywords - Self-improvement, Commitment, Motivation, Performance improvement, Smart PLS

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri dan komitmen terhadap peningkatan kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Semoga Berkah Sukses Grup. Penelitian ini menggunakan metode jenis kuantitatif dengan pengujian hipotesis, populasi sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 karyawan perusahaan. Terdapat dua sumber data pada penelitian ini yakni penyebaran kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data sekunder. Teknik analisis data menggunakan analisis Partial Least Square dan menggunakan Sobel tes untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel pengembangan diri dan komitmen terhadap peningkatan kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Terindikasi pengaruh positif dan secara parsial mengalami signifikansi antara variabel pengembangan diri, komitmen dan peningkatan kinerja terhadap motivasi karyawan. Dan diketahui bahwa variabel motivasi dapat memediasi antara variabel pengembangan diri dan komitmen, terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci - Pengembangan diri, Komitmen, Motivasi, Peningkatan Kinerja, Smart PLS

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor penting pada persaingan industri global saat ini. Hal ini dapat dibuktikan bahwa unsur sumber daya manusia salah satu bagian paling penting bagi penyelenggaraan pemerintah setempat, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Fakta ini memiliki tantangan yang besar dalam menjalankan segala tugas beserta kegunaan lembaga dan untuk melaksanakan kemauan rakyat terhadap kinerja serta kesiapan aparatur negara dalam rangka mewujudkan transparansi birokrasi organisasi dan pembangunan yang sifatnya masive [1]. Kestabilan dalam peningkatan kinerja perusahaan diperlukan agar tujuan dan target perusahaan dapat tercapai dengan maksimal, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap karyawan agar perusahaan mengetahui perkembangan dan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai target kinerja dan karyawan dapat bekerja lebih produktif [2]. Dalam bidang tekstil/garment, perusahaan perlu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan target, namun terkadang target perusahaan belum dapat tercapai karena faktor pengembangan diri dan komitmen kerja karyawan yang belum maksimal. Ada beberapa permasalahan yang terdapat di lapangan mulai minimnya pengetahuan mengenai spek produk, mesin yang digunakan, pengembangan penjualan dan berbagai hal yang lain, komitmen karyawan dituntut lebih agar setiap individu mampu menyelesaikan

tanggung jawab pekerjaannya, karena hal ini akan berdampak pada hasil yang kurang maksimal pada perusahaan.

Dari keterbatasan sumber daya manusia inilah target pada divisi tertentu dapat mempengaruhi target *output* produk. Target-target yang tidak terpenuhi ini bisa terjadi juga karena kurangnya pengalaman, pengetahuan, skill kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dalam perusahaan, self development karyawan rendah yang dipengaruhi oleh faktor antara lain : ketertarikan mengikuti pelatihan/seminar/*workshop* yang cenderung tidak diminati, minat meningkatkan karir masih kurang, ikut serta dalam organisasi profesi masih rendah dan juga pimpinan perusahaan diharapkan memberi fasilitas pengembangan diri karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan baik itu *soft skill* maupun *hard skill* kegiatan ini dimaksudkan agar karyawan yang bekerja dapat maksimal dan meningkatkan produktivitas perusahaan [3].

PT Semoga Berkah Sukses Grup ialah perusahaan yang berbisnis di sektor industri *home living* dan berbagai produk garmen lainnya, perusahaan ini berada di Jl. No.109, Tlasi, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Alat yang digunakan di perusahaan ini menggunakan mesin jahit digital yang kestabilan kualitas jahitannya terjamin, mesin QC yang melakukan pengontrolan setiap bahan baku yang baru masuk, guna memastikan kualitas bahan baku agar meminimalisir cacat sebelum produksi. Bisa membuat lebih dari 25 juta item barang, seperti bantal, guling, spre, bedcover, kasur, dan lainnya dari berbagai merek terkenal dalam satu tahun.

Untuk mencapai visi misi perusahaan sangat tergantung dari strategi pimpinan selaku pemilik pemangku kepentingan perusahaan. Tapi, fakta di lapangan yang terjadi bahwa kinerja karyawan sebagai pihak yang memiliki peran dalam keberlangsungan perusahaan masih belum maksimal terhadap hasil yang diinginkan, hal tersebut dikarenakan belum maksimalnya kinerja karyawan dari beberapa faktor, diantaranya pengembangan diri, komitmen dan motivasi kerja. Seorang pimpinan perusahaan tidak hanya mengubah organisasi, namun juga mampu mengubah mayoritas karyawan menjadi faham dan menjalankan visi misi perusahaan. Selain itu gaya kepemimpinan yang merupakan hal penting untuk menentukan kinerja karyawan, selain itu ada faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan yaitu motivasi kerja [1].

Komitmen kerja merupakan individu yang berkeinginan kuat menjadi seseorang yang disiplin akan rasa percaya dan menerima kebijakan dalam organisasi yang didasarkan pada visi misi dari perusahaan. Bahkan, seseorang akan berkomitmen dengan maksimal agar kepentingan perusahaan atau organisasinya dapat terpenuhi. Tujuan dari adanya komitmen organisasi untuk mengetahui sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan organisasi, karena keinginan dalam membantu tercapainya berbagai tujuan organisasi dilakukan dengan tanpa adanya rasa paksaan [4].

Motivasi adalah dorongan naluri seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar dapat menjadi kelompok kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan untuk mencapai kepuasan kerja. faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tujuan kerja yang ditentukan [5].

Kemampuan kerja merupakan kombinasi kompleks dari kemampuan fisik, mental, dan fungsi seorang pekerja, dan memberikan indikasi cara setiap orang menyelesaikan tugas kerja. Kemampuan karyawan yang lebih baik berdampak positif pada kinerja yang lebih baik [6]. Penulis akan menggunakan *gap research* dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai peluang untuk penelitian terbaru. Pada penelitian [7], menemukan bahwa pengembangan diri menjadi keharusan untuk penyesuaian untuk menghadapi perkembangan teknologi komunikasi celah pada penelitian tersebut hanya berfokus pada pengembangan diri untuk menghadapi perkembangan teknologi saja, sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen (X) yaitu; pengembangan diri (X1) dan komitmen (X2) untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di perusahaan. Dalam penelitian [8], menunjukkan dari tiga variabel independen (X) ada dua variabel yang mempunyai pengaruh negatif terhadap komitmen kerja karyawan (Y), sedangkan pada penelitian ini menggunakan tambahan motivasi sebagai variabel intervening (Z) serta komitmen, pengembangan diri sebagai variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Pada penelitian [9], menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel independen (X) celah pada penelitian tersebut menggunakan 100 responden, sementara pada penelitian ini motivasi sebagai variabel intervening (Z) dan menggunakan 102 responden dimaksudkan agar memenuhi jumlah dan karakteristik dari populasi tempat penelitian tersebut.

Rumusan masalah

Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri dan komitmen terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT. Semoga Berkah Sukses Grup.

Pertanyaan penelitian

1. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
4. Apakah pengembangan diri, komitmen, motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?

Kategori SDGs

Kajian penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan diri dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” ini bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, angkatan kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak 8 dari kategori SDGs.

II. LITERATUR REVIEW

Pengembangan Diri (X1)

Pengembangan diri merupakan upaya seseorang untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik [10]. Pengembangan diri adalah cara yang dilakukan untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan dan skill untuk menunjang pengembangan karir terhadap hal yang diinginkan melalui pelatihan dalam waktu tertentu [7]. Pengembangan diri adalah sebuah proses memberi dan menerima pengetahuan dan keahlian tertentu yang dilakukan melalui pelatihan maupun kegiatan yang berulang-ulang untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang tertentu [11].

Terdapat beberapa kemungkinan yang membantu mengembangkan diri yang kreatif setiap individu, baik internal maupun eksternal. Faktor eksternal yang mempunyai keterlibatan dengan sikap kreatif yang adalah karakter tanggung jawab, golongan / kelompok, komunikasi baik dengan stakeholder perusahaan, peran pimpinan dan sifat psikologis. Sedangkan faktor internal yaitu antara lain, tipe kepribadian seseorang, cara pemecahan masalah, motivasi individu dan kebahagiaan di tempat kerja [12]. Adapun berikut adalah beberapa indikator pengembangan diri menurut [13].

- Penilaian diri : Kegiatan yang bertujuan untuk mengukur kemampuan seseorang dalam mengimplementasikan pengetahuan dalam melakukan tugas tertentu .
- Skill : Kemampuan dalam melakukan tugas secara efektif dan efisien, dengan kata lain skill yang dimiliki mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat.
- Cara komunikasi : Keterampilan yang dilakukan untuk menyampaikan sesuatu ide dengan lisan dengan mengolah tata bahasa secara cermat dihadapan audiens.

Dalam penelitian [13], menjelaskan bahwa salah satu bentuk pengembangan diri adalah *training* dan *work shop*. Pengembangan diri dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dapat memberi sebuah motivasi kerja dan sebagai langkah untuk promosi jabatan yang lebih tinggi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh [14], dalam penelitiannya memberikan kesimpulan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan metode pengembangan diri dengan kinerja di perguruan tinggi.

Komitmen (X2)

Komitmen sebagai kecenderungan sikap bagi setiap individu untuk merasa lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Komitmen muncul jika terdapat perasaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Setiap individu memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki oleh semua orang secara alamiah berbeda-beda. Komitmen kerja mempunyai kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi seseorang dan keterkaitannya dengan organisasi kerjanya. Hasil penelitian [15], dijelaskan bahwa Prestasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen normatif, yang berarti bahwa staf memiliki keyakinan, atau prinsip, tertentu tentang tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian [16], terdapat beberapa indikator dari komitmen meliputi:

- Loyalitas : Bentuk pengabdian kepada pekerjaan terhadap karakteristik seseorang untuk mengeluarkan kemauan dan keahlian yang dipunyai, melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh.
- Tanggung jawab : Kesiapan seseorang yang dipercaya mau menerima tugas, tujuan organisasi dan akan tetap memiliki prinsip tidak akan meninggalkan organisasinya.
- Team work* : Pekerjaan dari sekelompok divisi atau bagian kerja yang bersinergi sebagai satu unit, untuk menyelesaikan tugas, fungsi maupun aktivitas yang berkaitan dengan beban tugas yang diberikan.
- Ketepatan : Hasil dari proses kerja dengan mengacu pada kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian terdahulu dari [15], menyatakan untuk mencapai level komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dalam diri pegawai, manajer dan pimpinan perusahaan yang bersama untuk saling terlibat supaya timbul komitmen organisasi yang baik dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi.

Komitmen kerja mempunyai kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi seseorang dan keterkaitannya dengan organisasi kerjanya. Dimuat dalam penelitian [17], umumnya komitmen sangat berdampak signifikan terhadap hal-hal seperti prestasi kerja, hal ini berarti seseorang aparatur memiliki keyakinan (poin positif) individu tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Begitupun penelitian [18], [16], menyebutkan bahwa dimana komitmen kerja yang dimiliki pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi (Z)

Menurut [9], motivasi kerja menjadi hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan hal yang baik terhadap kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang positif dari karyawan akan sulit bagi organisasi mencapai hasil maksimal. Menurut [19], Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk mengeluarkan kemampuan yang tinggi dengan tujuan memperbaiki, meningkatkan kualitas didalam organisasi yang didukung. Dengan kata lain, motivasi kerja digunakan oleh para karyawan untuk menunjukkan kemampuan tingkat tinggi dengan didukung oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja memberikan kontribusi dalam pembentukan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Motivasi kerja adalah sikap dalam penentuan kepuasan kerja terhadap karyawan. secara operasional motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui indikator menurut [20], yang mana meliputi:

- a. Keinginan untuk peningkatan prestasi : Upaya dalam menyelesaikan kewajiban, meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan.
- b. Keinginan untuk peningkatan kompetensi : Usaha dalam menjalankan tugas yang berkualitas.
- c. Keinginan untuk peningkatan kekuasaan : pengendalian keadaan serta berani ambil resiko untuk menyelesaikan masalah.
- d. Keinginan untuk peningkatan afiliasi : Dukungan akan melakukan komunikasi ke stakeholder di perusahaan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan [21], dengan menggunakan variabel intervening menghasilkan lima hipotesis antar variabel dan memberi kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama terdapat pada penelitian [22], penulis mengusulkan lima hipotesis untuk diuji menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data membuktikan bahwa metode penelitian sudah tepat dan seluruh hipotesis penelitian dapat dibuktikan.

Motivasi kerja tersebut akan saling berhubungan dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, pertanyaan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari [23], [24].

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil usaha dan nilai kerja yang sudah tercapai dalam merampungkan tanggung jawab dan tugas yang telah dibebankan kepada individu maupun kelompok dalam suatu periode tertentu serta sebagai alat ukur organisasi mencapai suatu keberhasilan [25]. Kinerja merupakan aktivitas yang dikerjakan sesuai dengan perintah dan tugasnya dengan tujuan mencapai hasil diharapkan [26]. Kinerja merupakan suatu pencapaian individu maupun kelompok dalam meningkatkan target operasional strategi yang telah disepakati bersama dengan proses kerja yang ditentukan. Kinerja perusahaan yaitu hal yang telah diperoleh dalam suatu perusahaan dengan periode yang telah ditentukan sebagai indikator pada standart awal yang telah ditentukan [2]. Adapun indikator kinerja menurut [27] :

- a. Ketepatan waktu : indikator dalam menentukan ketepatan waktu dalam mengolah produk, memproduksi barang maupun pelayanan jasa dalam kurun waktu yang telah dilakukan karyawan.
- b. Kualitas kerja : kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan ketelitian, kerapihan, dan keberhasilan hasil pekerjaan sesuai dengan standar parameter yang ditentukan.
- c. Kuantitas kerja : kuantitas dihitung dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan dan hasil jumlah kesalahan yang diminimalisir.
- d. *Leadership* : kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang dapat memberi motivasi terhadap orang lain, memiliki bahasa komunikasi yang efektif, dan dapat menyelesaikan konflik.

III. METODE PENELITIAN

A. Heading number two

Penulis diharapkan menggunakan *template* yang telah disediakan. Petunjuk pengiriman manuskrip secara daring dapat dilihat di bagian Petunjuk Submit Online di dokumen ini dan dari situs UMSIDA jurnal. Naskah manuskrip yang tidak sesuai petunjuk penulisan UMSIDA jurnal akan dikembalikan ke Penulis terlebih.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi pengembangan diri (X1), komitmen (X2), sebagai variabel bebas, peningkatan kinerja (Y) sebagai variabel terikat, motivasi kerja (Z), sebagai variabel intervening. Jumlah populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Semoga Berkah Sukses Grup perusahaan ini berbisnis di sektor industri *home living* dan berbagai produk garmen lainnya. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung ke perusahaan dan menggumpulkan data dari *Departement Human Recruitment*. Selain itu, dalam pengolahan data pada peneliti ini menggunakan aplikasi *Smart PLS* dan *Microsoft Excel* untuk mengolah angka dengan menggunakan rumus dan membantu dalam pembuatan grafik hasil analisa.

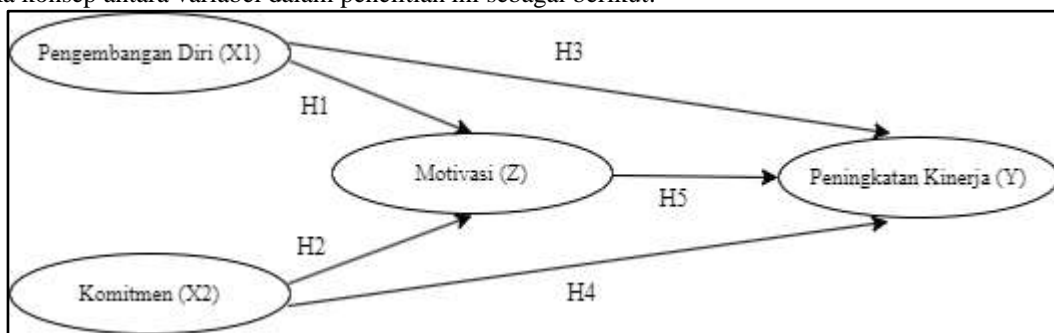
Populasi yaitu total seluruh dari satu-satuan atau individu karakteristiknya akan dikaji. Populasi dalam penelitian adalah total jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut selama periode tahun 2023. Jumlah karyawan dalam penelitian ini berjumlah 102 orang, jadi penelitian ini menggunakan total sampling yaitu teknik pengumpulan data dengan membrikan pluang sama kepada seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel [28]. Adapun kriteria yang harus dimiliki sampel adalah sebagai berikut:

Bentuk pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, data dihimpun menggunakan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden. Bentuk jawaban responden selanjutnya dianalisa menggunakan skala *linkert*. Skala *linkert* merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan untuk mengetahui hasil dari kuesioner. Bentuk jawaban skala *linkert* terdiri dari nilai 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 netral, 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) [29].

Uji reliabilitas dengan rumus *cronbach's alpha* yang berdasar perhitungan matematis untuk pengujian tingkat reliabilitas ukuran, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Uji reabilitas sendiri merupakan alat uji untuk mengukur tingkat kepercayaan, kehandalan dan konsistensi suatu pengujian [30].

1.1) Kerangka Konseptual

Kerangka konsep antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Krangka Konseptual

Keterangan :

- H1: Berpengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap peningkatan kinerja
 H2: Berpengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap motivasi kerja.
 H3: Berpengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap peningkatan kinerja.
 H4: Berpengaruh positif dan signifikan dari komitmen terhadap motivasi kerja.
 H5: Berpengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja

1.2) Definisi Operasional

Definisi oprasional digunakan untuk membahas variabel didalam penelitian secara detail agar memudahkan untuk melakukan pengukuran. Ada empat variabel di penelitian ini antara lain, pengembangan diri (X1), komitmen (X2), sebagai variabel bebas, peningkatan kinerja (Y), motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengembangan Diri (X1)

Definisi operasional pengembangan diri yaitu aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan identitas diri, mengembangkan bakat, skill dan dapat memberi dampak positif dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut [13], ada tiga indikator yang mempengaruhi pengembangan diri yaitu:

- Penilaian diri, penilaian seseorang untuk mengambil tanggung jawab terhadap belajar mereka sendiri.
- Skill, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan terukur.
- Cara berkomunikasi, keterampilan menyampaikan ide secara sederhana dan mudah dimengerti.

Komitmen (X2)

Definisi operasional variabel komitmen merujuk pada penelitian [16], semua karyawan secara alamiah memiliki komitmen. Karyawan yang mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan capaian standart kerja yang telah ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Adapun indikator komitmen menurut [15], yaitu:

- Kesetiaan, keinginan yang kuat dalam mementingkan kepentingan perusahaan.
- Tanggung jawab, menerima segala tugas yang dibebankan dan menyelesaikannya tepat waktu.
- Team work*, bekerja secara individu maupun kelompok untuk mencapai visi misi perusahaan.
- Ketepatan, bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang diberikan.
- Minat, potensi diri yang dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Motivasi Kerja (Z)

Definisi operasional variabel motivasi kerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [31], motivasi kerja adalah sikap dalam meningkatkan potensi seseorang terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, secara umum motivasi kerja karyawan dapat dilihat melalui kebutuhan menurut [20], antara lain meliputi:

- Keinginan untuk peningkatan prestasi, kewajiban dalam mencapai tujuan yang dilihat dari standart keunggulan diri seseorang.
- Keinginan akan peningkatan kompetensi, memahami seseorang yang memiliki kemampuan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.
- Keinginan akan peningkatan afiliasi, kewajiban setiap individu agar berinteraksi dengan baik kepada sesamanya.

Kinerja (Y)

Definisi operasional variabel kinerja pada penelitian ini merujuk pada penelitian [27], kinerja dapat dinilai tinggi apabila pekerja sudah memiliki hasil yang telah mencapai standart kerja yang ditentukan dan digunakan sebagai acuan tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja. Adapun indikator kinerja menurut [27]:

- Ketepatan waktu, karyawan bersedia datang dan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
- Kualitas kerja, karyawan menjaga standart kualitas yang sudah di tentukan perusahaan.
- Kuantitas kerja, jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan.
- Leadership*, atasan dapat memotivasi karyawan agar lebih aktif bekerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah uraian mengenai kriteria responden terhadap sampel penelitian yang telah ditentukan dalam peneliti. Tujuan mengenai informasi karakteristik responden untuk memberi suatu kriteria sampel terhadap penelitian ini.

4.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis data diambil 102 responden untuk diolah menggunakan *software smart* PLS. Pengujian ini dilakukan untuk memberikan kesimpulan dengan melakukan pengujian ini akan mendapatkan hasil mengenai sampel secara jelas, agar dapat memaksimalkan kebenaran populasi. Berdasarkan kuisioner yang telah dihimpun melalui 102 orang responden dan dalam mengetahui rata-rata jawaban dari responden pada setiap variabel maka digunakan rumus sturges sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas (c)} &= (X_n - X_1) : k \text{ dimana,} \\ c &= \text{perkiraan besarnya} \\ X_n &= \text{nilai skor tertinggi} \\ X_1 &= \text{nilai skor terendah} \\ k &= \text{banyaknya kelas} \\ c &= (5-1) : 5 \\ c &= 4 : 5 = 0,8 \end{aligned}$$

Tabel 1. Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

| Interval rata-rata | Pernyataan |
|--------------------|-------------------|
| 1,0 – 1,79 | Sangat Tidak Baik |
| 1,8 – 2,59 | Tidak Baik |
| 2,6 – 3,39 | Sedang |
| 3,4 – 4,19 | Baik |
| 4,2 – 5,00 | Sangat Baik |

a. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan diri

Pengembangan diri yang menjadi sebuah variable memiliki enam indikator pertanyaan yang disuguhkan kepada masing-masing responden untuk dijawab. Jawaban yang diberikan oleh responden dapat dilihat pada Tabel 2. Pada Tabel 2 diperoleh dari 102 responden, mendapatkan penilaian responden dari variabel Pengembangan diri. Hasil dari perhitungan diatas untuk variabel Pengembangan diri sebesar 4,26. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Pengembangan diri sebagai kategori penilaian yang baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan diri

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Rata-rata | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-----------|-----------|
| | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | Item | Indikator |
| X1.1.1 | 45 | 44.12 | 48 | 47.06 | 5 | 4.90 | 3 | 2.94 | 1 | 0.98 | 4.30 | 4.27 |
| X1.1.2 | 40 | 39.22 | 49 | 48.04 | 11 | 10.78 | 1 | 0.98 | 1 | 0.98 | 4.24 | |
| X1.2.1 | 40 | 39.22 | 51 | 50.00 | 9 | 8.82 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.26 | 4.27 |
| X1.2.2 | 45 | 44.12 | 43 | 42.16 | 12 | 11.76 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.28 | |
| X1.3.1 | 37 | 36.27 | 50 | 49.02 | 13 | 12.75 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.20 | 4.24 |
| X1.3.2 | 43 | 42.16 | 48 | 47.06 | 9 | 8.82 | 1 | 0.98 | 1 | 0.98 | 4.28 | |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 4.26 | |

Sumber : data primer diolah

b. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

Variabel Komitmen terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Rata-rata | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-----------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Item | Indikator |
| X2.1.1 | 43 | 42.16 | 49 | 48.04 | 8 | 7.84 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.30 | 4.29 |
| X2.1.2 | 43 | 42.16 | 46 | 45.10 | 12 | 11.76 | 1 | 0.98 | 0 | 0.00 | 4.28 | |
| X2.2.1 | 40 | 39.22 | 54 | 52.94 | 5 | 4.90 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.28 | 4.23 |
| X2.2.2 | 34 | 33.33 | 55 | 53.92 | 10 | 9.80 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.18 | |
| X2.3.1 | 37 | 36.27 | 57 | 55.88 | 6 | 5.88 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.26 | 4.27 |
| X2.3.2 | 40 | 39.22 | 52 | 50.98 | 8 | 7.84 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.27 | |
| X2.4.1 | 48 | 47.06 | 45 | 44.12 | 8 | 7.84 | 1 | 0.98 | 0 | 0.00 | 4.37 | 4.34 |
| X2.4.2 | 41 | 40.20 | 54 | 52.94 | 5 | 4.90 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.31 | |
| X2.5.1 | 41 | 40.20 | 52 | 50.98 | 8 | 7.84 | 1 | 0.98 | 0 | 0.00 | 4.30 | 4.36 |
| X2.5.2 | 51 | 50.00 | 44 | 43.14 | 5 | 4.90 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.41 | |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 4.30 | |

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Komitmen. hasil perhitungan rata – rata variabel Komitmen sebesar 4,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Komitmen memiliki kategori penilaian yang sangat tinggi.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Variabel Motivasi terdapat enam indikator pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Rata-rata | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-----------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Item | Indikator |
| Z1.1 | 34 | 33.33 | 54 | 52.94 | 12 | 11.76 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.18 | 4.23 |
| Z1.2 | 42 | 41.18 | 46 | 45.10 | 14 | 13.73 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 4.27 | |
| Z2.1 | 44 | 43.14 | 45 | 44.12 | 11 | 10.78 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.28 | 4.24 |
| Z2.2 | 35 | 34.31 | 54 | 52.94 | 10 | 9.80 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.19 | |
| Z3.1 | 36 | 35.29 | 53 | 51.96 | 11 | 10.78 | 1 | 0.98 | 1 | 0.98 | 4.20 | 4.20 |
| Z3.2 | 37 | 36.27 | 52 | 50.98 | 11 | 10.78 | 1 | 0.98 | 1 | 0.98 | 4.21 | |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 4.22 | |

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Motivasi. hasil perhitungan rata – rata variabel Motivasi sebesar 4,22. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki kategori penilaian yang baik.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

Dalam variabel Peningkatan Kinerja terdapat delapan indikator item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

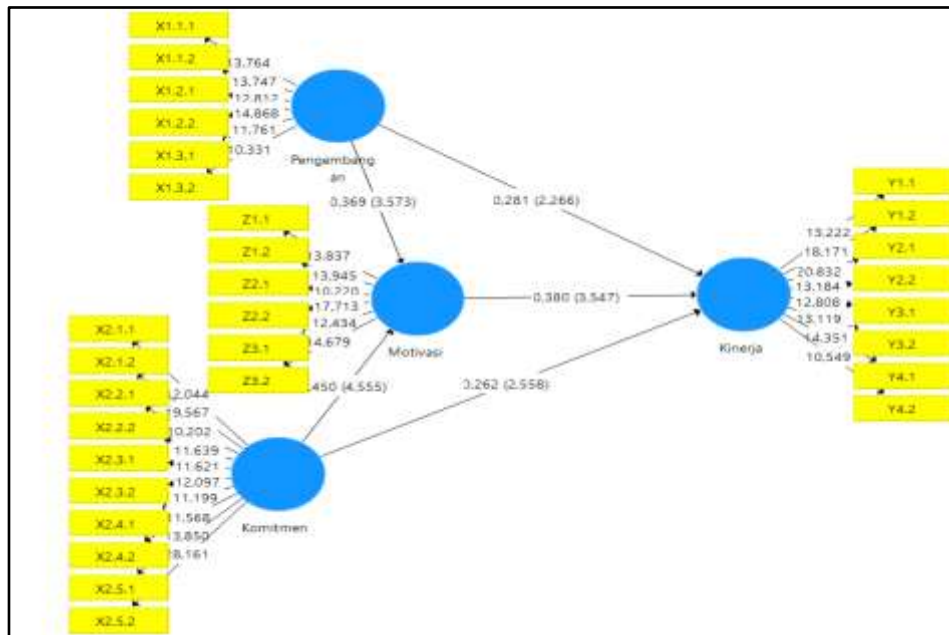
| Item | SS | | S | | N | | TS | | STS | | Rata-rata | |
|------------|----|-------|----|-------|----|-------|----|------|-----|------|-----------|-----------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | Item | Indikator |
| Y1.1 | 47 | 46.08 | 46 | 45.10 | 6 | 5.88 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.34 | 4.39 |
| Y1.2 | 58 | 56.86 | 34 | 33.33 | 6 | 5.88 | 4 | 3.92 | 0 | 0.00 | 4.43 | |
| Y2.1 | 40 | 39.22 | 53 | 51.96 | 6 | 5.88 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.27 | 4.32 |
| Y2.2 | 51 | 50.00 | 39 | 38.24 | 10 | 9.80 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.36 | |
| Y3.1 | 45 | 44.12 | 45 | 44.12 | 10 | 9.80 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.30 | 4.30 |
| Y3.2 | 43 | 42.16 | 48 | 47.06 | 9 | 8.82 | 2 | 1.96 | 0 | 0.00 | 4.29 | |
| Y4.1 | 45 | 44.12 | 45 | 44.12 | 11 | 10.78 | 1 | 0.98 | 0 | 0.00 | 4.31 | 4.27 |
| Y4.2 | 39 | 38.24 | 50 | 49.02 | 10 | 9.80 | 3 | 2.94 | 0 | 0.00 | 4.23 | |
| Grand Mean | | | | | | | | | | | 4.32 | |

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa dari 102 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Peningkatan Kinerja . hasil perhitungan rata – rata variabel Peningkatan Kinerja sebesar 4,32. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Peningkatan Kinerja memiliki kategori penilaian yang baik.

4.3 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang dapat mengolah banyak variable yang bersifat robust atau kebal. *Software* PLS dalam pengujian data kali ini menggunakan *software* yang dikembangkan di Jerman dan berkembang sangat pesat yang diberi nama *Smart PLS* versi 3. Pada metode *Partial Least Square* (PLS) ada dua langkah, langkah pertama untuk mengevaluasi *outer model* atau bisa disebut model pengukuran item pertanyaan kepada variabelnya. Langkah kedua yaitu mengevaluasi jenis *inner model* atau model structural yang berujuan untuk memahami hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan. Pada pengujian model ini menggunakan estimasi koefisien langkah yang mendefinisikan keakuratan antar variabel dependen dan variabel independen.



Gambar 2. Grafik Model PLS

Sumber: Pengolahan Data Statistik dengan PLS, 2024

a. Evaluasi Model Pengukuran/ *Measurement (Outer Model)*

Teknik analisa data multivariat dengan metode SmartPLS untuk menilai *outer model* memiliki tiga model yaitu *Convergent Validity*, *Composite Reliability* dan *Discriminant Validity*. *Convergent validity* dari cara pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan hubungan antara *item component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Suatu pengukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika mempunyai korelasi sebesar 0,70 atau lebih tinggi dengan konstruk yang diukur. Batas pemuatan *factor sebesar* 0,70 digunakan dalam penelitian ini.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Penggunaan validitas konvergen untuk mengevaluasi validitas hubungan antara variabel laten dengan setiap item kuesioner yang digunakan. Hasil evaluasi validitas konvergen model pengukuran dengan indeks reflektif didasarkan pada korelasi antara skor item dan variabel laten yang digunakan, dihitung menggunakan PLS. Hasil uji apabila nilai faktor loading di atas 0,7 dinyatakan ideal dan valid. Nilai faktor loading di atas 0,5 juga dapat diterima, akan tetapi item yang digunakan harus di keluarkan dari model. Dalam penelitian ini digunakan nilai kritis 0,7. Di bawah ini ini disajikan hasil external loading masing – masing variabel laten eksogen dan endogen yang diperoleh dengan mengolah data menggunakan SmartPLS :

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan bertujuan untuk membuktikan bahwa suatu konstruk laten memprediksi pengukuran sesuatu variabel konstruk lebih baik di dibandingkan variabel lainnya. Validitas diskriminan model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan cross loading konstruk dan ukuran. Penilaian validitas konvergen selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan dengan cross loading. Validitas diskriminan model pengukuran dinilai dengan menggunakan pengukuran cross loading dengan konstruknya. Jika korelasi antara konstruk dengan ukuran utama (masing – masing indikator) lebih besar dibandingkan besaran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikator tersebut lebih akurat di dibandingkan konstruk lainnya. Jika setiap indikator variabel laten memiliki nilai loading yang paling tinggi dibandingkan dengan nilai loading lainnya, metode tersebut memiliki validitas diskriminan yang baik.

Evaluasi Model

Nilai akar AVE dan nilai korelasi antar konstruk dibandingkan untuk mengevaluasi model pengukuran dengan square root of average variance extracted. Nilai akar AVE memiliki validitas discriminant yang baik jika nilai korelasi antar konstruk lebih dominan daripada nilai akar AVE. Sangat disarankan agar nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Uji analisis model eksternal selanjutnya adalah menguji reliabilitas konstruk variabel laten. Hal ini diukur dengan kriteria : reliabilitas komposit dan croncach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk

dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,70. Hasil evaluasi model PLS adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Reliabilitas

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------------|-------------------------|------------------------------|---|
| Kinerja | 0.898 | 0.918 | 0.585 |
| Komitmen | 0.916 | 0.930 | 0.571 |
| Motivasi | 0.846 | 0.886 | 0.566 |
| Pengembangan Diri | 0.855 | 0.892 | 0.579 |

Sumber: Pengolahan Data Dengan PLS, 2024

Karena nilai AVE keempat konstruk lebih besar dari 0,5 maka dapat di simpulkan bahwa model pengukuran evaluasi mempunyai validitas diskriminan yang baik. selain uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas konstruk. Hal ini di ukur dengan menggunakan uji kriteria yaitu reliabilitas komposit dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan alpha cronbach lebih besar dari 0,70. Dapat di simpulkan bahwa struktur ini mempunyai keadaan yang baik.

o **Evaluasi Model Struktural / Structural (Inner Model)**

Hubungan antara nilai signifikansi konstruk dengan nilai *R-square* model penelitian dilakukan melalui uji model internal atau struktural. Model struktural dievaluasi menggunakan Uji-T konstruk dependen *R-square* dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Model structural diuji dengan dilakukan dengan menggunakan nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 7. Nilai R-Square

| | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Motivasi | 0.550 | 0.541 |
| Kinerja | 0.662 | 0.652 |

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2024

Pada dasarnya digunakan dua buah variable endogen dalam penelitian, variable yang saling dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variable Motivasi (Z) yang dipengaruhi oleh variabel Pengembangan diri, Komitmen. Begitu pula dengan variable Peningkatan Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Pengembangan diri, Komitmen, dan variabel Motivasi (Z).

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R-square* variable "Motivasi" adalah 0,550. Nilai *R-square* menjelaskan bahwa 55% variabel motivasi (Z) dapat dipengaruhi oleh variable pengembangan diri, komitmen. Kemudian, sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang di teliti. Tabel 6 menunjukkan nilai *R-square* terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,662. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel peningkatan kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan diri, komitmen dan motivasi (Z) sebesar 66,2% dan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Untuk mengukur *goodness of fit model*, variabel laten dependen R-square digunakan dengan cara yang sama seperti regresi. Untuk model struktural, prediksi relevansi Q-Square digunakan sebagai tolak ukur seberapa baik nilai estimasi yang dihasilkan model dan juga nilai estimasi indikatornya. Besaran Q^2 mempunyai nilai pada rentang dari $0 < Q^2 < 1$; semakin mendekati nilai 1 menunjukkan bahwa modelnya semakin baik. Nilai besar Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi keseluruhan dari analisis jalur. Perhitungan *predictive relevance* adalah sebagai berikut.

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai } Q^2 &= 1 - (1 - 0.550) \times (1 - 0.662) \\ &= 0,8479 \end{aligned}$$

Keterangan :

Q^2 : nilai *Predictive Relevance*

R_1^2 : nilai *R-Square* variabel Motivasi

R_2^2 : nilai *R-Square* variabel Peningkatan Kinerja

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai Q^2 sebesar 0.8479, yang menunjukkan bahwa tingginya keakuratan nilai hasil penelitian ini dapat dilihat pada oleh model struktural yang didapat sebesar 84,79%, dan sisanya 15,21% dapat

dijelaskan oleh faktor lain selain factor struktural. sehingga hasil ini dapat dikatan model struktural pada penelitian ini relatif baik karena lebih mendekati nilai 1.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hubungan antar variable penelitian melalui perkiraan nilai signifikansi parameter. PLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik dari setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini, teknik bootstrap diterapkan pada contoh. Pengujian bootstrap juga bertujuan untuk meminimalisir permasalahan non-normalitas pada data penelitian. Hasil tes bptstrap dari analisa PLS adalah :

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

| | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|------------------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|-------------------|
| Pengembangan -> Motivasi | 0.369 | 3.573 | 0.000 | Signifikan |
| Komitmen -> Motivasi | 0.450 | 4.555 | 0.000 | Signifikan |
| Pengembangan -> Kinerja | 0.281 | 2.266 | 0.024 | Signifikan |
| Komitmen -> Kinerja | 0.262 | 2.558 | 0.011 | Signifikan |
| Motivasi -> Kinerja | 0.380 | 3.547 | 0.000 | Signifikan |

Persamaan struktural yang didapat adalah :

$$Z = 0,369 X1 + 0,450 X2$$

$$Y = 0,281 X1 + 0,262 X2 + 0,380 Y$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan informasi yang detail mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Penggunaan nilai t hitung dan t tabel yang dibandingkan akan diperoleh sebuah hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji T. Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel yang akan menentukan uji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Nilai t tabel dapat ditentukan dari 102 responden dan nilai t tabel akhir sebesar 1,960. Namun jika menggunakan nilai p, digunakan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% sebagai nilai pembanding.

a. Pengembangan diri terhadap motivasi

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas yang bertujuan meningkatkan kemampuan penilaian diri, skill dan cara berkomunikasi seseorang akan memberikan dorongan terhadap motivasi. Pada penelitian [7], menyatakan bahwa pengembangan diri terhadap motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan pada penelitian [32], menyatakan kesempatan pengembangan diri auditor berpengaruh positif terhadap motivasi kerja auditor dengan kesempatan pengembangan diri yang diberikan semakin besar pula motivasi auditor dalam berkinerja.

Pengembangan diri dibangun oleh beberapa indikator menurut [13], diantaranya yaitu penilaian diri, skill dan cara berkomunikasi seseorang. Kontribusi tertinggi ada pada indikator penilaian diri, dimaksudkan, karena mayoritas responden sangat setuju bahwa penilaian diri pada setiap individu dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

b. Komitmen terhadap motivasi

Untuk komitmen terhadap motivasi didapatkan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan. Karena kecenderungan sikap bagi setiap individu untuk merasa lebih aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [17], yang menyatakan bahwa komitmen berdampak signifikan terhadap hal-hal yang menyangkut prestasi dan pencapaian pekerjaan. Namun pada penelitian [33], menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Komitmen dibangun dari beberapa indikator menurut [16] loyalitas, tanggung jawab, team work. Kontribusi tertinggi pada indikator team work, dimaksudkan, karena mayoritas responden setuju bahwa team work upaya untuk bergerak lebih maju diterapkan oleh banyak karyawan dengan dukungan yang diperoleh satu sama lain agar produktivitas kerja semakin meningkat. Jika semua faktor dilakukan dengan sinergi yang kuat, maka kerja dapat dilakukan dengan mudah dan terselesaikan dengan baik.

c. Pengembangan diri terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena adanya peningkatan skill dan cara berkomunikasi karyawan dalam bekerja sudah baik dengan komunikasi antar bagian divisi yang terlibat dapat memberikan dampak peningkatan kinerja terhadap perusahaan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian [14], dalam penelitiannya memberikan kesimpulan

bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan metode pengembangan diri dengan kinerja di perguruan tinggi. Namun pada penelitian [34], menyimpulkan bahwa variabel pengembangan diri secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan diri dibangun oleh beberapa indikator menurut [13], diantaranya yaitu penilaian diri, skill dan cara berkomunikasi seseorang. Kontribusi tertinggi ada pada indikator skill, dimaksud, karena mayoritas responden setuju bahwa skill sangat berpengaruh terhadap kinerja sebuah individu di perusahaan.

d. Komitmen terhadap kinerja

Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karena komitmen mempunyai kekuatan yang relatif untuk mengidentifikasi seseorang dan keterkaitannya dengan organisasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan [15], yang menyatakan bahwa komitmen kerja yang dilakukan oleh karyawan secara konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun pada penelitian [35], menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen dibangun dari beberapa indikator menurut [16] loyalitas, tanggung jawab, team work. Kontribusi tertinggi pada indikator team work, dimaksudkan, karena mayoritas responden setuju bahwa team work upaya untuk bergerak lebih maju diterapkan oleh banyak karyawan dengan dukungan yang diperoleh satu sama lain agar produktivitas kerja semakin meningkat. Jika semua faktor dilakukan dengan sinergi yang kuat, maka kerja dapat dilakukan dengan mudah dan terselesaikan dengan baik.

e. Motivasi terhadap kinerja

Untuk motivasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja, karena motivasi kerja harus diberikan atasan terhadap karyawan hal ini untuk menjaga agar tidak terjadi kesenjangan komunikasi antara pimpinan perusahaan terhadap karyawan. Dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta kondisi kerja yang baik dan produktif. Penelitian ini juga didukung oleh [36]. Namun pada penelitian [37], menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi terdapat beberapa indikator antara lain menurut [20] keinginan untuk meningkatkan prestasi, keinginan untuk peningkatan kompetensi, keinginan untuk peningkatan kekuasaan, keinginan untuk peningkatan afiliasi. Kontribusi tertinggi pada indikator adalah indikator kebutuhan akan kompetensi yang dibuktikan dengan mayoritas responden sangat setuju bahwa hubungan yang baik antar karyawan meskipun berbeda departemen, motivasi dari atasan untuk lebih baik, serta terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dapat berdampak besar terhadap motivasi karyawan

V. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya dan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

Pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dengan sifat ingin berkembang di karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semoga Berkah Sukses Grup. Penerapan pengembangan diri tidak di diterapkan kepada salah satu karyawan saja, tetapi menyeluruh agar produktivitas perusahaan semakin meningkat.

Komitmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, karena jika karyawan memiliki jiwa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditentukan perusahaan .

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semoga Berkah Sukses Grup. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dapat memperkuat ikatan emosional dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri, komitmen dan motivasi saling terintegrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan menyatukan ketiga komponen tersebut dan di implementasikan di PT Semoga Berkah Sukses Grup diharapkan perusahaan akan mencapai tingkatan kinerja yang memuaskan.

REFERENSI

- [1] A. R. Muhammad dan E. Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 1, hal. 1–12, 2021.

- [2] M. A. Prasetyo dan H. C. Wahyuni, "Performance Improvement Strategy With Malcolm Baldrige Method Integration and SWOT Analysis (Case Study at UD. Syaiful Plastik)," *Procedia Eng. Life Sci.*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.21070/pels.v2i0.1162.
- [3] A. Susiyowadi, "Pengaruh Persepsi pada Atasan, Orientasi Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kemampuan Pengelolaan Kelas," *J. Penelit. dan Pendidik. IPS*, vol. 13, no. 2, hal. 7–17, 2020, doi: 10.21067/jppi.v13i2.4851.
- [4] J. Jang dan J. Juliana, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan Johan Jang 1 , Juliana 2 Mahasiswa Doktoral Program Manajemen Pendidikan/Universitas Pelita H," *J. Ilm. MEA*, vol. 4, no. 1, hal. 141–160, 2020.
- [5] K. Pada et al., "1 2 1,2," vol. 2, no. 4, hal. 514–523.
- [6] U. P. Lestari, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, dan D. Darmawan, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 2, hal. 529–536, 2020.
- [7] M. Aminullah, "Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0," *Komunike*, vol. 12, no. 1, hal. 1–23, 2020, doi: 10.20414/jurkom.v12i1.2243.
- [8] E. O. Widiyana, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, hal. 33–42, 2021.
- [9] R. Adilah dan V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," vol. 2, no. 1, hal. 13–19, 2023.
- [10] B. S. Novitri, M. Kamil, dan J. Rianto, "Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan," *Pemandhu*, vol. 1, no. 1, hal. 38–48, 2020.
- [11] N. A. Sasmita, M. D. Mustika, F. Psikologi, dan U. Indonesia, "Jurnal Diversita," vol. 5, no. 2, hal. 105–114, 2019.
- [12] V. A. Yulianti dan A. Etikariena, "Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif," *J. Divers.*, vol. 7, no. 1, hal. 30–35, 2021, doi: 10.31289/diversita.v7i1.4474.
- [13] D. P. Baribin dan Abdul Rozaq, "Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 8, no. 3, hal. 253–266, 2020, doi: 10.33059/jmk.v8i3.1903.
- [14] Y. Yuniyanti, "Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja," *J. Lentera Bisnis*, vol. 10, no. 1, hal. 114, 2021, doi: 10.34127/jrlab.v10i1.418.
- [15] T. A. K. Kandow, "Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado," *J. EMBA*, vol. 9, no. 1, hal. 1392–1401, 2021.
- [16] P. Annisa dan A. Marina, "Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi 'X,'" *J. Menara Ekon.*, vol. Vol.4 No.3, no. ISSN:2407-8565, hal. 64–73, 2018.
- [17] A. Ract, "KOM I TM EN KARYAW AN DAN PRESTASI KERJA Ricky Ekaputra Foeh Dosen Jurusan A dministrasi Bisnis Universitas Nusa Cendana K upang, INDONESIA," vol. 4, no. 1, hal. 53–69, 2017.
- [18] "Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja , Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," vol. 4, no. 1, hal. 89–98, 2021.
- [19] I. Usman, G. Kepemimpinan, D. Kerja, dan K. Kunci, "Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai," vol. 5, no. 2, hal. 1178–1192, 2022.
- [20] A. Purwaliestanty, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan," <https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Jurnalfasosa/Article/View/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.
- [21] M. Meutia, I. Sari, dan T. Ismail, "Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja," *J. Manaj.*, vol. 20, no. 3, hal. 353–369, 2017, doi: 10.24912/jm.v20i3.12.
- [22] N. N. A. Novarini dan D. A. S. Bhegawati, "Pengaruh Inovasi Produk dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Pemasaran melalui Minat Beli Customer sebagai Variabel Intervening pada Usaha Pudding Art di Kota Denpasar," *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 3, no. 3, hal. 327–335, 2020, doi: 10.31842/jurnalnobis.v3i3.141.
- [23] A. R. Saleh dan H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [24] N. K. I. Agustini dan A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, hal. 7191–7218, 2019.
- [25] M. Melati, S. Rahayu, dan C. Choiriyah, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 1, hal. 26–38, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i1.519.

- [26] N. A. Sarif, Mappamiring, dan Malik Ihyani, "Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba," *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, vol. 1, no. 3, hal. 1038–1054, 2020.
- [27] N. Ramadhan dan J. Sembiring, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk," *J. Manaj. Indones.*, vol. 14, no. 1, hal. 47, 2017, doi: 10.25124/jmi.v14i1.351.
- [28] E. Yunitasari, A. Triningsih, dan R. Pradanie, "Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya," *NurseLine J.*, vol. 4, no. 2, hal. 94, 2020, doi: 10.19184/nlj.v4i2.11515.
- [29] D. Taluke, R. S. M. Lakat, A. Sembel, E. Mangrove, dan M. Bahwa, "Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat," *Spasial*, vol. 6, no. 2, hal. 531–540, 2019.
- [30] I. Angger, "ثحبلا اذى كدهي - 2 ، مراب " يسرافلا " تفتكلدا قبير علا ةغلا مبعث تزكذب ديكردنا جمانبرب يميلعتلا يسيطانغدا جمانبرب يميلعتلا يسيطانغل يميلعتلا يسيطانغلا ميونتلا لخدم ساسا بلع وحنلا ةدام ريوطت ثحبلا صلخ تسم يميونتلا لخدم ساسا بلع وحنلا ةدام جاتنا - 1 : لدا" ، vol. 01, no. 01, hal. 62–78, 2018.
- [31] S. Arifin dan R. Mardikaningsih, "Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja," *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.
- [32] Joko Sutrisno, M. Elisabeth, T. Sirait, dan J. R. P. Prasetyo, "Kesempatan Pengembangan Diri dalam Mempengaruhi Kinerja Auditor Itjen KKP dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening," *MASTER J. Manaj. Strateg. Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, hal. 11–20, 2022, doi: 10.37366/master.v2i1.278.
- [33] A. T. Haryanto dan S. N. Dewi, "Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar," *J. Basicedu*, vol. 4, no. 4, hal. 801–812, 2020, doi: 10.31004/basicedu.v4i4.448.
- [34] S. Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto dan A. Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manajemen*, vol. VII, no. 3, hal. 429–446, 2017.
- [35] A. Suhardi, I. Ismilasari, dan J. Jasman, "Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, hal. 1117–1124, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- [36] M. R. Tampubolon, Calen, B. A. Simamora, dan J. A. Ongko, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar," *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 1, hal. 219–229, 2020.
- [37] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, hal. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.