

PENGARUH LAMA KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

M.E Lanny Kusuma Widjaja *

ABSTRAK

Sumberdaya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Peranan sumberdaya manusia yang kompeten diperlukan demi keberlangsungan hidup perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja baik semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Penataan sistem dalam menyelenggarakan aktivitas manajemen sumberdaya manusia sebaiknya dikaitkan dengan perilaku dan sikap karyawan di lingkungan kerja sehingga diharapkan karyawan dapat termotivasi bahkan memiliki komitmen kerja dan berusaha secara maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lama kerja, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen terhadap kinerja karyawan dan arah hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan riset *explanatory* dan teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation modeling*. Hasil analisis menunjukkan bahwa : 1) lama kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan, 2) motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan, 3) motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja dan komitmen karyawan, dan 4) komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lama kerja, motivasi, komitmen, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja sebagai kesuksesan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh badan usaha. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lama kerja, kemauan dan semangat karyawan dalam bekerja. Secara umum, karyawan yang sudah lama bekerja biasanya lebih berpengalaman dalam menjalankan aktivitas kerjanya karena telah menemukan kiat-kiat atau memiliki cara-cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin lama kerja seorang karyawan diharapkan kinerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan yang masih belum lama bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan dengan lama kerja yang relatif baru masih membutuhkan waktu untuk melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan dan bidang pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja maupun prestasi kerja seorang karyawan ditentukan juga oleh sikapnya di dalam bekerja. Badan usaha harus melakukan perannya secara tepat dalam membentuk sikap kerja karyawan, dimana hal ini dapat dilakukan melalui upaya pemotivasian terhadap karyawannya. Motivasi karyawan dapat menimbulkan upaya karyawan untuk berusaha mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Dalam pencapaian kinerja, selain dilakukan upaya pemotivasian terhadap karyawan juga perlu melihat komitmen karyawan terhadap badan usaha. Komitmen sangat berbeda dari janji atau sekedar pelaksanaan kewajiban. Kewajiban berasal dari otoritas eksternal, sementara komitmen berasal dari dalam diri seseorang. Komitmen mengandung bobot yang jauh lebih tinggi, karena berkomit berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil seorang karyawan. Karyawan yang memilih untuk berkomitmen biasanya sudah melalui proses pertimbangan terhadap kebutuhan dan visinya sendiri dan juga sudah yakin akan dampak dari keputusan sikapnya tersebut.

Pengembangan kualitas sumberdaya manusia di lingkungan perusahaan diberlakukan untuk merespon terhadap pentingnya peran sumberdaya manusia dalam menghasilkan kinerja yang telah ditetapkan badan usaha. Upaya ini merupakan salah satu konsekuensi semakin menguatnya peranan sumberdaya manusia sebagai faktor utama penggerak dalam pencapaian tujuan badan usaha dalam melayani konsumen dan mempertahankan pelanggan. Merealisasikan hal tersebut, maka P.T X melakukan penataan sistem penyelenggaraan aktivitas manajemen sumberdaya manusia yang terkait dengan perilaku dan sikap karyawan di lingkungan kerja sehingga diharapkan

* Fakultas Ekonomi : Universitas Surabaya

karyawan dapat termotivasi bahkan memiliki komitmen kerja untuk merealisasikan tujuan-tujuan dari unit kerja maupun badan usaha keseluruhan atau dengan kata lain karyawan akan berusaha secara maksimal dalam mencapai target kerja bahkan berusaha untuk berprestasi dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yang menganalisis hubungan lama kerja terhadap motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen serta kinerja, selanjutnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap komitmen, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. X Surabaya.

LANDASAN TEORI

Tinjauan Lama Kerja Karyawan

Penggunaan lama kerja karyawan sebagai variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk lebih mempertajam hasil agar dapat memberikan manfaat lebih bagi badan usaha dalam menganalisis kondisi karyawan sehingga badan usaha dapat melakukan pengelolaan terhadap karyawannya lebih tepat. Menurut Siagian (2004), lama kerja karyawan dalam badan usaha dapat menjadi salah satu indikator tentang kecenderungan karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu menjadi keharusan bagi manajer untuk mengenali berbagai faktor yang berkaitan dengan perilaku, sikap kerja/komitmen dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam badan usaha, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota badan usaha berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini karena setiap anggota suatu badan usaha adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003).

Siagian (2004) mendefinisikan motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan definisi tersebut, maka motivasi mengandung tiga hal, yaitu: satu,

pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi; kedua, motivasi merupakan kesediaan untuk mengerahkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi; ketiga, motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang dikenal sebagai motivasi intrinsik dan motivasi dapat pula bersumber dari luar karyawan yang bersangkutan yang dikenal sebagai motivasi ekstrinsik.

Memahami sikap dan motivasi karyawan, Herzberg (dalam Luthans, 2006) melakukan studi untuk faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kepuasan atau ketidakpuasan seorang karyawan di lingkungan kerja. Menurut Herzberg terdapat dua faktor yang memotivasi karyawan. Dua faktor tersebut adalah: faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Herzberg berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu: bersumber dari dalam diri karyawan yang mendatangkan kepuasan dan yang bersumber dari badan usaha yang berperan sebagai katup pengaman agar karyawan mentaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam badan usaha.

Herzberg menyebut faktor-faktor kepuasan kerja sebagai faktor motivator internal yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), fungsinya sebagai faktor pendorong seseorang untuk berprestasi, atau dapat dikatakan bahwa faktor motivasi (motivator) diperlukan untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang tinggi, dimana faktor-faktor tersebut merupakan hasil internal atau berasal dari dalam diri karyawan. Faktor pemuas disebut sebagai motivator yang meliputi: (1) prestasi yang diraih (*achievement*), (2) pengakuan orang lain (*recognition*), (3) tanggungjawab (*responsibility*), (4) peluang untuk maju (*advancement*), (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*), dan (6) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Herzberg menyebut faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja sebagai faktor pemelihara yang berasal dari eksternal atau dapat

dikatakan bahwa faktor higiene merupakan faktor yang diperlukan untuk memastikan apa penyebab karyawan menjadi tidak puas, faktor ini tidak dapat menimbulkan motivasi lebih tinggi terhadap karyawan atau dapat diartikan bahwa karyawan tanpa ada ketidakpuasan, faktor ini tidak menghasilkan motivasi tetapi hanya gerakan. Faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut sebagai *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik. Faktor-faktor higiene meliputi: (1) kompensasi (*compensation*), (2) keamanan dan keselamatan kerja (*health and safety*), (3) kondisi kerja (*working condition*), (4) status (*status*), (5) kebijakan badan usaha (*company policy*), dan (6) mutu supervisi (*quality supervisor*).

Komitmen Karyawan

Mowday et al., (1982) mendefinisikan komitmen sebagai: "*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Berdasarkan pendapat Mowday et al., (1982), terdapat tiga komponen untuk melihat komitmen individu, yaitu: 1) *a strong believe in and acceptance of the organization's goals and value's*, maksudnya yaitu: keyakinan dan penerimaan yang kuat oleh individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai badan usaha, 2) *a willingness to exceed considerable effort on behalf of the organization*, maksudnya yaitu: kesediaan untuk berupaya lebih keras untuk mencapai tujuan badan usaha, and 3) *a strong desire to maintain membership in the organization*, maksudnya yaitu: keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam badan usaha. Hal ini didukung oleh Robbins (2001) yang mendefinisikan komitmen sebagai: suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada badan usaha tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam badan usaha tersebut.

Morrow (1993) menyatakan bahwa bentuk komitmen kerja ada tiga, yaitu: komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen *normative*. Pandangan ini juga tercermin dari pendapat Allen dan Meyer (1990) yang mengklasifikasikan

komitmen kerja dalam tiga dimensi, yaitu: komitmen *affective* (*affective commitment*), komitmen *continuance* (*continuance commitment*), dan komitmen *normative* (*normative commitment*).

Menurut Allen dan Meyer (1990) Komitmen *affective* diartikan sebagai keterikatan emosional atau psikologis seseorang kepada badan usaha. Komitmen *continuance* menurut diartikan sebagai keinginan seseorang tetap bertahan dalam badan usaha yang merupakan kebutuhan bagi individu, dilandasi pertimbangan bahwa seseorang sudah terlalu besar menginvestasikan berbagai sumberdaya dan kapasitas pribadi yang berupa pengetahuan dan keterampilan kepada badan usaha, sehingga sangat berisiko/mahal jika karyawan tersebut harus keluar dari badan usaha.

Komitmen *normative* menurut Allen dan Meyer (1990, dan Brown and Gaylor (2002) diartikan sebagai komitmen individu terhadap badan usaha karena adanya dorongan keyakinan seseorang untuk bertanggung jawab secara moral bahwa sudah selayaknya karyawan harus loyal atau setia kepada badan usaha.

Kinerja Karyawan

Job performance (*actual performance*) atau prestasi kerja menurut Meiner (dalam As'ad, 2000) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawler and Pater (dalam As'ad, 2000) menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pendapat lainnya, menurut Mathis and Jackson (2002) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada badan usaha, perbaikan kinerja, baik untuk individu maupun kelompok yang menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja badan usaha. Berdasarkan pengertian tersebut *job performance* dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Ada beragam kriteria yang digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan. Black and Porter (1991) menggunakan empat dimensi dalam mengukur *job performance* yaitu: 1) kemampuan

(ability), 2) ketepatan waktu (*time limit*), 3) kualitas kerja (*work quality*), dan 4) pencapaian tujuan (*goal attainment*). Hal ini didukung oleh Dharma (2002) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan tiga aspek, yaitu: (1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, (2) kualitas, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan, dan (3) ketepatan waktu, yaitu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Hipotesis Penelitian

Rumusan hipotesis yang terkait dengan variabel lama kerja yaitu :

- H1 : Lama kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lama kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan.
- H3 : Lama kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi ekstrinsik karyawan.
- H4 : Lama kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.
- H5 : Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H6 : Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H7 : Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.
- H8 : Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.
- H9 : Komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Pertama, variabel lama kerja yaitu lamanya karyawan bekerja pada badan usaha. Kedua, variabel motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Variabel motivasi intrinsik diukur berdasarkan: 1) Prestasi yang diraih (*achievement*) meliputi: kemampuan karyawan meningkatkan kualitas layanan kepada konsumen; 2) Pengakuan orang lain (*recognition*), meliputi: mendapat pengakuan atas hasil pekerjaan dari badan usaha; 3) Tanggungjawab (*responsibility*), meliputi: bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan nama baik badan usaha; 4) Peluang untuk maju (*advancement*), meliputi: mendapatkan kesempatan untuk peningkatan jabatan serta mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan;

5) Kepuasan pekerjaan (*the work it self*), meliputi: merasa senang dan tertantang dengan pekerjaan; 6) Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*), meliputi: memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir.

Ketiga adalah variabel motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang diberikan oleh badan usaha kepada karyawan. Variabel motivasi ekstrinsik diukur berdasarkan: 1) Kompensasi (*salary*), meliputi: pemberian kompensasi sesuai dengan tanggungjawab dan bidang pekerjaan; 2) Keamanan dan Keselamatan Kerja (*health and safety*), meliputi: mendapat fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung keamanan dan keselamatan kerja; 3) Kondisi kerja (*working condition*), meliputi: tempat kerja yang bersih, rapi, nyaman, tidak bising, fasilitas pencahayaan yang baik, pendingin ruangan, alunan musik yang lembut; 4) Status (*status*), meliputi: mendapat kejelasan status jabatan dari badan usaha; 5) Kebijakan badan usaha (*company policy*), meliputi: ketetapan aturan badan usaha sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, yaitu adanya jamsostek dan pesangon pemutusan hubungan kerja; 6) Kualitas supevisi (*quality supervisor*), meliputi: menilai supervisor mempunyai kemampuan yang handal serta sikap yang dapat mengayomi dan mengembangkan bawahan.

Keempat, variabel komitmen karyawan adalah keterikatan karyawan terhadap badan usaha dan tujuan-tujuannya serta keinginan kuat untuk bertahan di badan usaha. Variabel komitmen kerja diukur menggunakan tiga dimensi yaitu: 1) Komitmen *affective* adalah komitmen karyawan berdasarkan ikatan emosional. Hal ini diukur berdasarkan: keinginan tetap berada di badan usaha karena sesuai dengan pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja, keinginan tetap berada di badan usaha karena menyukai pekerjaan tersebut, keinginan tetap berada di badan usaha karena merasa ikut memiliki badan usaha; 2) Komitmen *continuance* adalah komitmen karyawan terhadap badan usaha berdasarkan pertimbangan untung-rugi, karena karyawan telah melakukan investasi yang cukup besar pada badan usaha dalam hal sumberdaya pribadi yang dapat berwujud: pengetahuan, keterampilan, dan lama kerja. Hal ini diukur berdasarkan: keinginan tetap berada di badan usaha karena pertimbangan akan menambah pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan, keinginan tetap berada di badan usaha karena adanya kebijakan promosi jabatan yang jelas, keinginan tetap berada di badan usaha karena kompensasi yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan badan usaha lain; 3) Komitmen *normative* adalah komitmen karyawan pada badan usaha berdasarkan pada tuntutan loyalitas/kesetiaan. Hal ini diukur

berdasarkan: keinginan tetap berada di badan usaha karena merasa harus loyal pada badan usaha; keinginan tetap berada di badan usaha karena merasa ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan badan usaha, keinginan tetap berada di badan usaha karena merasa berhutang budi kepada badan usaha.

Kelima, variabel kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan badan usaha, yang terdiri dari empat dimensi : 1) Kemampuan (*ability*). Hal ini diukur berdasarkan: mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan; mampu mengambil keputusan secara tepat dalam menyelesaikan masalah; 2) Kualitas kerja (*work quality*). Hal ini diukur berdasarkan: hasil kerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan badan usaha, hasil kerja lebih baik dari sebelumnya; 3) Waktu yang dibutuhkan (*time limit*). Hal ini diukur berdasarkan: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; 4) Pencapaian tujuan (*goal attainment*). Hal ini diukur berdasarkan: mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target badan usaha.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Data dalam penelitian ini dihimpun melalui kuesioner dengan metode pengambilan sampel *restricted probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua elemen mempunyai peluang terpilih menjadi sampel dengan menggunakan batasan (*restricted*) pada sampel disain agar peneliti lebih fokus pada data yang relevan..

Teknik penentuan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Adapun kriteria yang dijadikan sampel didasarkan pada: 1) karyawan tetap PT X Surabaya, 2) karyawan telah mengikuti penilaian kinerja, dan 3) karyawan memiliki lama kerja minimal 1 tahun.

Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan untuk lebih memenuhi keterwakilan sampel yang diambil terhadap populasi, sehingga dilakukan pengambilan secara proporsional sebanyak 75% dari setiap klasifikasi elemen dan diperoleh sampel sebanyak 146 responden.

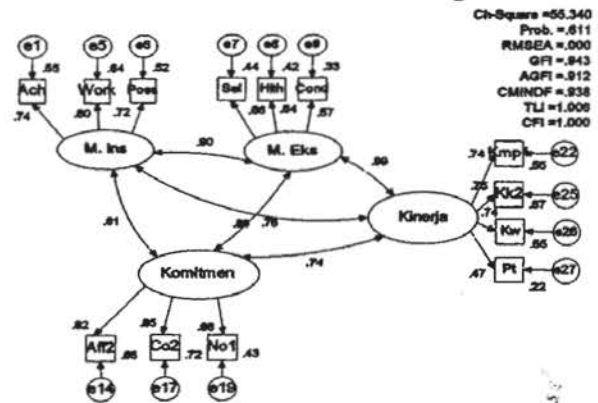
Teknik Analisis

Data yang diperoleh kemudian diolah dengan *structural equation modeling* yang menggunakan program AMOS 6.01. *Structural Equation Modeling* merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian serangkaian hubungan antar variabel yang relatif "rumit" secara simultan (Ferdinand, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil *confirmatory factor analysis* untuk variabel endogen dapat dilihat pada gambar di bawah ini

Gambar 1 CFA Variabel Endogen



Tabel 1 Nilai Faktor Loading Konstruk Endogen

Regression Weights	Estimate	S.E	C.R	P
Work ← M. Ins	1.133	.126	8.970	***
Poss ← M. Ins	1.066	.130	8.222	***
Kmp1 ← Kinerja	1.000			
Kk2 ← Kinerja	1.041	.117	8.918	***
Kw ← Kinerja	1.046	.122	8.593	***
Pt ← Kinerja	.680	.128	5.327	***
Ach ← M. Ins	1.000			
Cond ← M. Eks	.852	.143	5.967	***
Hth ← M. Eks	.951	.136	7.012	***
Sal ← M. Eks	1.000			
Aff2 ← Komitmen	1.098	.104	10.581	***
Co2 ← Komitmen	1.000			
No1 ← Komitmen	.885	.109	8.079	***

Sumber: Output AMOS 6.01

Nilai *loading factor* untuk masing-masing variabel-variabel observasi dari konstruk endogen nilainya lebih besar dari 0,40 jadi variabel-variabel tersebut secara bersama-sama menyajikan unidimensionalitas untuk variabel laten, nilai C.R untuk variabel-variabel observasi dari konstruk endogen nilainya lebih besar dari 2.00 jadi variabel tersebut secara signifikan merupakan dimensi (indikator) dari faktor laten (konstruk) yang dibentuk olehnya. Kesimpulannya adalah semua dimensi (indikator) dapat diterima.

Evaluasi atas Asumsi-Asumsi *Structural Equation Modeling*

1. Asumsi Normalitas Data

Hasil uji normalitas *univariate* dan *multivariate* memiliki angka c.r. tidak berada dalam range nilai batas $\pm 2,58$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada tingkat signifikansi 0,01

(1%) tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal. Pengujian data untuk pemodelan *structural equation modeling* dengan menggunakan pengujian *univariate* maupun *multivariate* yang membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, oleh karena itu asumsi normalitas telah dipenuhi dan data ini layak untuk digunakan dalam estimasi selanjutnya.

2. Evaluasi atas Outliers

a. Univariate Outliers

Menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai *z-score* > 3,0 akan dikategorikan sebagai *outliers*, maka diketahui bahwa data yang digunakan ini adalah bebas dari *outlier univariate*, dimana hasil menunjukkan tidak ada nilai *z-score* yang lebih tinggi dari 3,0 karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada *univariate outliers* dalam data yang dianalisis ini.

b. Multivariate Outliers

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban responden) memunculkan *outlier multivariate* adalah dengan menghitung nilai batas berdasarkan nilai *chi-square* dengan derajat bebas sebesar 14 pada tingkat signifikansi 0,001 atau α (14,0.001) = 52,588. Berdasarkan pedoman itu, tidak ada kasus yang mempunyai *Mahalanobis distance* lebih besar dari 52,588 oleh karena itu tidak dideteksi adanya *outliers multivariate*.

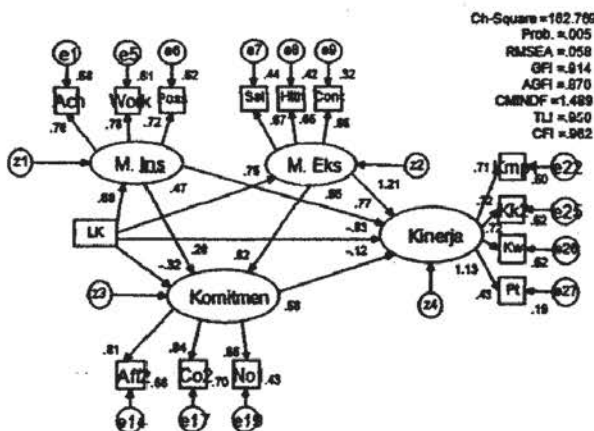
3. Multicolinearity dan Singularity

Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya multikoleniaritas atau singularitas. Dengan menggunakan AMOS determinan dari matriks kovarians sampel adalah sebesar 14,288 yang jauh dari nol. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas atau singularitas, karena itu data ini layak untuk digunakan.

4. Evaluasi atas kriteria Goodness-of-fit

Hasil analisis *full structural equation model* dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. Model Diagram Jalur Full Model



Tabel 2. Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit Indices*

Kriteria	Hasil model	Nilai kritis	Evaluasi model
Chi-square	102,769	Diharapkan kecil	Cukup baik
Probability (P)	0,005	≥ 0,05	Kurang Baik
χ^2 relatif (CMIN/DF)	1,489	≤ 2,00	Baik
GFI	0,914	≥ 0,90	Baik
AGFI	0,870	≥ 0,90	Marginal
TLI	0,950	≥ 0,95	Baik
CFI	0,963	≥ 0,95	Baik
RMSEA	0,058	≤ 0,08	Baik

Sumber: Output AMOS, data diolah.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tidak semua kriteria yang digunakan mempunyai nilai yang baik. Kriteria *chi-square*, probabilitas dari model *full* tidak memenuhi syarat *goodness-of-fit* dan AGFI termasuk dalam kategori marginal. Nilai CMIN/DF, TLI, CFI dan RMSE termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa pengujian ini menghasilkan konfirmasi yang cukup atas dimensi faktor serta hubungan-hubungan kausalitas antar faktor.

5. Pengujian Reliability dan Variance Extrated

a. Uji Reliability

Pada dasarnya uji reliability menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Reliability

Variabel	Uji Reliability
Motivasi Intrinsik	0,798
Motivasi Ektrinsik	0,660
Komitmen	0,814
Kinerja	0,746

Sumber: Output AMOS, data diolah

Berdasarkan hasil pengukuran *reliability data*, diperoleh nilai *reliability data* dalam penelitian ini memiliki nilai $\geq 0,70$ kecuali variabel motivasi ekstrinsik yang diterima secara marginal, dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat diterima.

b. Uji Variance Extrated

Pada dasarnya pengukuran *variance extrated* menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi untuk konstruk laten yang dikembangkan. Nilai *variance extrated* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$.

Tabel 4. Hasil Perhitungan *Variance Extrated*

Variabel	Uji <i>Variance Extrated</i>
Motivasi Intrinsik	0,57
Motivasi Ektrinsik	0,39
Komitmen	0,60
Kinerja	0,43

Sumber: *Output AMOS*, data diolah

Variabel motivasi intrinsik dan komitmen memenuhi syarat uji pengukuran *variance extrated* karena nilai $\geq 0,50$, sedangkan variabel motivasi eksternal dan kinerja menunjukkan tingkat penerimaan yang marginal. Hal ini berarti secara keseluruhan model memenuhi syarat dan masih dapat diterima.

6. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan analisa data dengan menggunakan *structural equation model* terdapat pada tabel berikut :

Tabel 5. *Regression Weights*

	<i>Estimate</i>	SE	CR	P	Label
M Ins ← LK	284	.036	7.917	***	par_9
M Eks ← LK	286	.038	7.560	***	par_11
Komitmen ← LK	-142	.085	-1.676	.094	par_10
Komitmen ← M Ins	393	.152	1.991	.047	par_17
Komitmen ← M Eks	964	.299	3.225	.001	par_18
Kinerja ← M Eks	1092	.438	2.493	.013	par_1
Kinerja ← Komitmen	-093	.198	-4.68	.640	par_7
Kinerja ← LK	-287	.099	-2.898	.004	par_8
Kinerja ← M Ins	.640	.135	4.735	***	par_12

Sumber: *Output AMOS*, data diolah

a. Pengujian Hipotesis 1: lama kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan dengan menggunakan *structural equation modeling* diketahui bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,004 ($P < 0,05$). Nilai *estimate* menunjukkan angka negatif yaitu -0,287, artinya lama kerja memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Junaedi (2008) yang menyatakan bahwa lama kerja memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 1 ditolak.

b. Pengujian Hipotesis 2: lama kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi instrinsik.

Hasil perhitungan dengan menggunakan *structural equation modeling* diketahui bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi instrinsik dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,284. Hal ini berarti bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingginya tingkat motivasi yang berasal dari diri sendiri (instrinsik). Hasil ini sesuai

dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Fagan (2008) bahwa lama kerja berperan positif terhadap peningkatan motivasi yang berasal dari diri sendiri. Jadi hipotesis 2 diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3: lama kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi ekstrinsik.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel lama kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi ekstrinsik dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,286. Hal ini berarti bahwa lama kerja karyawan pada P.T X memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingginya tingkat motivasi ekstrinsik karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Malhotra (2003) bahwa lama kerja berperan terhadap peningkatan motivasi eksternal yang diberikan badan usaha kepada karyawannya agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja atau dapat dikatakan bahwa faktor motivasi eksternal ini bersifat sebagai faktor pemelihara agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja. Jadi hipotesis 3 diterima.

d. Pengujian Hipotesis 4: lama kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel lama kerja terbukti memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen, karena nilai probabilitas yang dihasilkan sebesar 0,094 ($P > 0,05$) dan nilai *estimate* memiliki nilai negatif yaitu sebesar -0,142. Hal ini berarti bahwa lama kerja karyawan pada P.T X memiliki pengaruh yang lemah terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Reilly dan Orsak (1991) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lama kerja dengan komitmen karyawan. Jadi hipotesis 4 ditolak.

e. Pengujian Hipotesis 5: motivasi instrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel motivasi intrinsik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,640. Hal ini berarti bahwa motivasi instrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap tingginya atau peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan teori dan penelitian dari Eby dan Decna, Freeman and Rush (1999) yang memberikan hasil positif atas hubungan motivasi instrinsik terhadap *outcome* (kinerja). Jadi hipotesis 5 diterima.

f. Pengujian Hipotesis 6: motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel motivasi ekstrinsik terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,013 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 1,092. Hal ini berarti bahwa motivasi ekstrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Herpen (2005) yang memberikan hasil positif atas hubungan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 6 diterima.

g. Pengujian Hipotesis 7: motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dengan probabilitas 0,047 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,303. Hal ini berarti bahwa motivasi intrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh cukup kuat terhadap tingginya komitmen karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dari Freeman and Rush (1999) yang memberikan hasil positif atas hubungan motivasi intrinsik terhadap komitmen karyawan. Jadi hipotesis 7 diterima.

h. Pengujian Hipotesis 8: motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen dengan probabilitas 0,001 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,964. Hal ini berarti bahwa motivasi ekstrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap tingginya komitmen karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stumpf dan Hartman (1984) yang memberikan hasil positif atas hubungan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen karyawan. Jadi hipotesis 8 diterima.

l. Pengujian Hipotesis 9: komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *structural equation modeling* atas variabel komitmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,640 ($P > 0,05$) dan nilai *estimate* negatif yaitu sebesar -0,093. Hal ini berarti bahwa komitmen pada karyawan P.T X berpengaruh lemah terhadap rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Blau and Boal (1989) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa komitmen kerja karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Randall and Cote (1991) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan Carmeli dan Freud (2004) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa adanya hubungan positif antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis 9 ditolak.

Pembahasan

Pengujian hipotesis untuk variabel lama kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0,004 ($P < 0,05$). Nilai *estimate* menunjukkan angka negatif yaitu -0,287, artinya lama kerja memberikan pengaruh terhadap penurunan kinerja. Ada beberapa alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket kinerja, karyawan dari segi kemampuan bekerjasama baik, hasil kerja juga lebih baik dari sebelumnya, dan karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu padahal pekerjaan ini tingkat kompleksitasnya tergolong tinggi yang membutuhkan tingkat konsentrasi dan tingkat ketelitian yang tinggi.

Pengaruh Lama kerja terhadap Motivasi Intrinsik.

Pengujian hipotesis untuk lama kerja terhadap motivasi intrinsik menunjukkan bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi intrinsik dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,284. Hal ini berarti bahwa lama kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingginya tingkat motivasi yang berasal dari diri sendiri (intrinsik). Ada beberapa alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket, karyawan secara keseluruhan merasa senang dan tertantang dengan pekerjaan tersebut, berusaha untuk berprestasi dengan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada konsumen, sehingga dengan semakin lama karyawan bekerja pada badan usaha menjadikan karyawan lebih mengenal dengan baik segala hal yang terkait dalam bidang pekerjaannya. Lama kerja yang lama menjadikan karyawan mampu bersosialisasi dan menyesuaikan diri dengan baik atas pekerjaan yang dihadapi, sehingga menumbuhkan perasaan senang, tertantang serta ingin lebih meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang kerjanya, sehingga dengan berbagai usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk berprestasi, karyawan juga

menginginkan adanya kesempatan untuk pengembangan karir ke depan.

Pengaruh Lama kerja terhadap Motivasi Ekstrinsik.

Pengujian hipotesis untuk lama kerja terhadap motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa lama kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi ekstrinsik dengan probabilitas 0,000 ($P < 0,05$) dan nilai *estimate* sebesar 0,286. Hal ini berarti bahwa lama kerja karyawan pada P.T X memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingginya tingkat motivasi ekstrinsik karyawan. Ada beberapa alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket, karyawan yang sebagian besar adalah karyawan lama berpendapat bahwa badan usaha telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab dan bidang pekerjaannya, juga tersedianya fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung keamanan dan keselamatan kerja serta kondisi kerja secara fisik yang mendukung pelaksanaan kerja. Faktor-faktor dalam motivasi kerja yang bersifat eksternal ini, dipandang karyawan selalu ada peningkatan dari tahun ke tahun sehingga secara keseluruhan karyawan berpendapat badan usaha telah berusaha dengan baik untuk memberikan faktor pemelihara agar karyawan tetap bertahan dalam badan usaha. Hal ini terbukti dengan banyaknya jumlah karyawan dengan lama kerja yang lebih dari lima tahun sebanyak 128 orang (65,98%). Jadi lama kerja karyawan pada P.T X memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingginya tingkat motivasi ekstrinsik karyawan. Lama kerja merupakan faktor yang harus dipertimbangkan oleh badan usaha dalam memberikan besarnya kompensasi dan fasilitas yang diterima oleh karyawan. Selain tingkat pendidikan, lama kerja juga menjadi dasar perhitungan besarnya gaji karyawan. Meskipun lama pekerjaan bukan merupakan hal yang utama dalam peningkatan promosi jabatan, namun dapat menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan bagi P.T X dalam mempromosikan karyawannya. Kondisi yang demikian menjadikan karyawan lama maupun baru supaya tetap termotivasi bekerja pada badan usaha karena adanya kejelasan jalur karir (*career path*) dalam badan usaha. Jadi motivasi yang berasal dari lingkungan atau yang diberikan oleh badan usaha tersebut berfungsi sebagai faktor pemelihara agar karyawan tetap bertahan dalam badan usaha.

Pengaruh Lama kerja terhadap Komitmen Karyawan.

Arah negatif dari hasil statistik menunjukkan bahwa lama kerja karyawan P.T X memberikan pengaruh terhadap penurunan

komitmen karyawan. Ada beberapa alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket, karyawan memang berkeinginan tetap berada di badan usaha karena memang menyukai pekerjaan tersebut, namun karyawan yang secara keseluruhan sebagian besar adalah karyawan lama berpendapat tidak perlu merasa loyal, apabila badan usaha tidak dapat memenuhi dari segi dimensi komitmen *continuance*, yaitu komitmen yang diberikan oleh karyawan atas dasar perhitungan untung rugi (*cost benefit*) atau kalkulatif. Jadi karyawan lama berkeinginan adanya keuntungan yang dapat diperolehnya dengan semakin lama bekerja di badan usaha karena investasi kapasitas pribadi yang telah diberikan kepada badan usaha semakin besar dengan semakin lama bekerja, maka apabila badan usaha tidak dapat memenuhinya keinginan karyawan dalam hal keuntungan yang dapat diterima, karyawan juga tidak akan memberikan kontribusi dalam hal komitmen secara maksimal.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi intrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap tingginya atau peningkatan kinerja karyawan. Ada beberapa alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket, karyawan memang menyukai bahkan merasa tertantang dengan pekerjaannya sehingga karyawan berusaha untuk berprestasi dalam bekerja, namun pihak badan usaha juga harus memberi kepercayaan dan kesempatan terhadap karyawan yang menginginkan pengembangan karirnya sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi ekstrinsik karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Alasan yang mendasari hasil tersebut, yaitu: berdasarkan dari hasil angket, adanya peran dari pihak badan usaha dalam mempertahankan motivasi karyawannya yang dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab dan bidang pekerjaan karyawan, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk pemberian asuransi yang sesuai kepada karyawan beserta keluarganya, dan sarana prasarana yang mendukung sehingga pelaksanaan kerja agar dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Karyawan.

Motivasi intrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh cukup kuat terhadap tingginya komitmen karyawan. Motivasi intrinsik karyawan

apabila dikaitkan dengan komitmen memberikan hasil yang signifikan, hal ini membuktikan kuatnya motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kuatnya motivasi dari dalam diri karyawan dapat diartikan nilai sebagai tingginya kepedoman karyawan dalam upaya bertahan di lingkungan tempat kerja, hal ini dikarenakan karyawan merasa senang dan tertantang dengan pekerjaannya karena merasakan keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari bekerja pada badan usaha, wujudnya yaitu berupa nilai dari pekerjaan itu sendiri yang terkait dengan *Information Technology* dapat dikatakan mempunyai nilai jual tinggi serta diperolehnya pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman dalam bidang *Information Technology* yang bersifat spesifik sehingga karyawan merasa adanya keuntungan yang diperolehnya dari semua investasi kapasitas pribadi yang telah dilakukannya sehingga pertimbangan karyawan dari sisi komitmen *continuance* terpenuhi.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Karyawan.

Motivasi ekstrinsik pada karyawan P.T X berpengaruh kuat terhadap tingginya komitmen karyawan. Dari sisi motivasi terlihat adanya peran dari pihak badan usaha dalam mempertahankan motivasi karyawannya yang dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab dan bidang pekerjaan karyawan, adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam bentuk pemberian asuransi yang sesuai kepada karyawan beserta keluarganya, dan sarana prasarana yang mendukung sehingga pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik sehingga motivasi ekstrinsik ini memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen karyawan dimana secara keseluruhan karyawan berorientasi pada komitmen *continuance*, yaitu komitmen yang diberikan oleh karyawan kepada badan usaha atas dasar perhitungan untung rugi (*cost benefit*) atau kalkulatif terhadap keuntungan apa yang dapat diberikan badan usaha kepada karyawan atas segala investasi kapasitas pribadi yang telah diberikan kepada badan usaha.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen pada karyawan P.T X berpengaruh lemah terhadap rendahnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara komitmen dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan karyawan yang telah lama bekerja di badan usaha P.T X lebih berorientasi pada komitmen *continuance* dalam bekerja sehingga yang mendasari komitmen karyawan dalam bekerja adalah pertimbangan untung rugi (*cost and*

benefits) atau kalkulatif bukan pada keinginan komitmen secara *normative*, yaitu loyal sebagai dasar keinginan untuk balas budi (*reciprocity*) kepada badan usaha. Disini karyawan akan komit kepada perusahaan apabila merasa adanya keuntungan yang dapat diperolehnya apabila perusahaan tidak dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut, maka menjadikan karyawan tidak akan berusaha maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh badan usaha dalam berprestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan DWP Group, untuk itu sebaiknya pihak perusahaan haruslah memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan yang kesemuanya akan berdampak pada kualitas hasil terbaik yang diberikan karyawan. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena peningkatan motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kualitas hasil terbaik yang diberikan karyawan. Lama kerja memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan, serta pengaruh komitmen yang berlawanan dengan kinerja. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan memiliki komitmen kerja yang kurang terhadap perusahaan, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja. Rendahnya komitmen pada karyawan lama disebabkan oleh adanya faktor kebosanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J dan Meyer, J.P., 1990, Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity, *Journal of Vocational Behavior*, 252-276.
- Allen, N.J dan Meyer, J.P., 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- As'ad, 2000, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Black, J., & Porter, L., 1991, Managerial Behavior and Job Performance: A Successful Manager in Los Angeles May Not Succeed in Hong Kong, *Journal of International Business Studies*, 99-114.
- Blau, G.J and Boal, K.B., 1989, Using Job Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover, *Journal of Management*, 115-127.
- Carmeli, A. and Freund, A., 2004, Work Commitment, Job Satisfaction, and Job Performance: An Empirical Investigation, *International Journal of Organization Theory and Behavior*, Volume 7(3), 289-309.
- Dharma A., 2002, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, CV. Sinar Baru, Bandung.
- Eby, Lilian T., Freeman, M.Deena and Rush, Michael C., Lance Charles E., 1999, Motivational Bases of Affective Organizational Commitment: A Partial test of an Integrative Theoretical Model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Number 72, Academic Research Library, 463.
- Ferdinand,A., 2006, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*, Edisi Keempat, Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Gibson J.L, Ivancevich J.M, Donnely Jr., J.H., 1991, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 6th Edition, Business Publications Inc. Plano, Texas.
- Hair, Black, Babin, Anderson, and Tatham, 2006, *Multivariate Data Analysis*, 5th Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Kuntjoro, Zainudin Sri, 2002, *Komitmen Organisasi*, e-psikologi.com, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006, *Organizational Behaviour*, 10th Edition, McGraw-Hill Companies, Inc., New York
- M.F. Shellyana Junaedi, 2008, Pengaruh Otomatisasi Sistem Informasi dan Penguasaan Teknologi terhadap Pemberdayaan SDM dan Kesesuaian Tugas-Teknologi sebagai Pemoderasi, *Journal The 2nd Conference UKWMS*.
- Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan Kelima, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Kesatu, Edisi Indonesia, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Mirels, H.L, dan Garret, J.B, 1991, "The Protestant Ethic As a Personality Variable", *Journal of Consulting and Clinical Psychology*; 40-44.
- Morrow, P.C, 1993, *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press Inc, Greenwich Connecticut .
- Mowday, R.T., Porter, L.M., dan Steers, R.M., 1982, *Employee Organizational Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter, 2001, *Management*, 7th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Schermerhorn, 2008, *Management*, 9th Edition, John Wiley & Sons Inc, New York.
- Scholl RW, 1981, Differentiating Organization Commitment From Expectancy as a Motivating Force, *Academy of Management Review*, Volume 6, No. 4, 589-599.
- Siagian P. Sondang, 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujoko Efferin, dkk, 2004, *Metologi Penelitian*, Cetakan Pertama, Bayu Media Publishing, Jakarta.
- Suprihanto John, dkk, 2003, *Perilaku Organisasional*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Whitener, E.M., dan Walz, P.M. 1993, Exchange Theory Determinant of Affective and Continuance Commitment and Turnover, *Journal of Vocational Behavior* 42, 265-281a.
- Winardi, J., 2007, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Edisi Kesatu, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

ISSN 1907-8811

AL-ANWAR

Jurnal Ilmu Ekonomi

Vol 4 No. 1 Maret 2015

PENGARUH LAMA KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
M.E Lanny Kusuma Widjaja

ANALISIS FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN WISATAWAN DALAM MEMILIFI
OBYEK WISATA MUSEUM MAJAPAHIT TROWULAN
Sumarno

PENGARUH FAKTOR FUNDAMENTAL TERHADAP HARGA SAHAM PADA
PERUSAHAAN CONSUMER GOODS YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)
Nurrohman Harimulyono

KONTRIBUSI MANAJEMEN LABA TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN
OTOMOTIF YANG LISTING DI BURSA EFEK INDONESIA
Murdjadi

ANALISIS PORTOFOLIO OPTIMAL PADA SAHAM-SAHAM LQ-45 DENGAN
MENGUNAKAN METODE SINGLE INDEX MODEL
Inuk Wahyuni Istiqomah

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MOJOKERTO)
Wiwik Istyarini

KAUSALITAS PERPUTARAN MODAL KERJA TERHADAP RENTABILITAS MODAL
SENDIRI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN FARMASI YANG LISTING
DI BURSA EFEK INDONESIA)
Ahmad Luthfi

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PUSKESMAS LESPADANGAN GEDEG MOJOKERTO
Mokhammad Wahyudi

PENGARUH INFLASI, SUKU BUNGA, DAN NILAI TUKAR TERHADAP HARGA
SAHAM (STUDI KASUS PADA BANK BUMN DI BURSA EFEK INDONESIA)
Saiful Anam

RELEVANSI DIMENSI EKUITAS MEREK BAGI PENGEMBANGAN PEMASARAN
PRODUK UMKM KULINER SOTO KHAS BOYOLALI
Basuki Nugroho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar
Mojokerto

AL – ANWAR

Vol. 4 No. 1 Maret 2015

Editor in Chief

Dr. H. Chamdan Purnama, SE, MM

Managing Editor

Chairul Anam, SE, M.Si

Editors

Prof. H. Muljadi Pudjosumarto, SE, MS

Universitas Brawijaya Malang

Prof. Dr. H. Raden Andi Sularso, SE, MSM

Universitas Jember

Prof. Dr. H. Toto Kuwato, Drs. MA

Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Prof. Dr. H. M. Burhan Bungin, Drs, M.Si

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. H. Mokhammad Wahyudi, SE, MM

STIE Al-Anwar Mojokerto

Dr. Ludi Wishnu Wardana, SE, MM

STIE Al-Anwar Mojokerto

Prof. Dr. Choirul Bashor, Drs, SE, MPd

STIE Al-Anwar Mojokerto

Language Corrector

Maryusman, Drs. M.Sc.Hd

Sumaji, Drs, SE, MM

Editorial Secretary

Kasman Wibisono, SH, Ak, M.Si

Nurrohman Harimulyono, SH, M.Si

Ahmad Sofwani, Drs, M.Si

Editorial Office

Jl. Raya Brangkal 70 Sooko Mojokerto 61361

Telepon 0321-327507, 397426 Faximilie 0321-397436

E-mail : stie_al_anwar@hotmail.com

AL-ANWAR

JURNAL ILMU EKONOMI

DAFTAR ISI Volume 4 No. 1 Maret 2015

Pengaruh Lama Kerja, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan M.E Lanny Kusuma Widjaja	01-11
Analisis Faktor yang Dipertimbangkan Wisatawan dalam Memilih Obyek Wisata Museum Majapahit Trowulan Sumarno	15-23
Pengaruh Faktor Fundamental terhadap Harga Saham pada Perusahaan Consumer Goods yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Nurrohman Harimulyono	24-33
Kontribusi Manajemen Laba terhadap Return Saham Perusahaan Otomotif yang Listing di Bursa Efek Indonesia Murdjadi	34-42
Analisis Portofolio Optimal pada Saham-Saham LQ-45 dengan Menggunakan Metode Single Index Model Inuk Wahyuni Istiqomah	43-51
Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto) Wiwik Istyarini	52-60
Kausalitas Perputaran Modal Kerja terhadap Rentabilitas Modal Sendiri (Studi Kasus pada Perusahaan Farmasi yang Listing di Bursa Efek Indonesia) Ahmad Luthfi	61-71
Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Lespadangan Gedeg Mojokerto Mokhamad Wahyudi	72-78
Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, dan Nilai Tukar Terhadap Harga Saham (Studi Kasus pada Bank BUMN di Bursa Efek Indonesia) Saiful Anam	79-89
Relevansi Dimensi Ekuitas Merek Bagi Pengembangan Pemasaran Produk UMKM Kuliner Soto Khas Boyolali Basuki Nugroho	90-97

AL-ANWAR

JURNAL ILMU EKONOMI

PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, telah terbit jurnal ilmu Ekonomi Al Anwar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto Volume 4 No.1 Maret 2015.

Pada edisi kali ini memuat 10 (sepuluh) artikel ilmiah hasil penelitian (kajian ilmiah) yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu dengan topik antara lain : pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan, faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam memilih obyek wisata, manajemen laba, analisis portofolio saham, gaya kepemimpinan, kausalitas perputaran modal kerja terhadap rentabilitas, kepuasan kerja, pengaruh inflas, suku bunga, nilai tukar terhadap harga saham, dan dimensi ekuitas merk dalam pengembangan produk.

Kondisi ini sangat menggembirakan sekaligus membanggakan sesuai dengan tujuan utama jurnal ini sebagai media penyebarluasan hasil kajian ilmiah oleh akademisi baik dalam maupun dari luar lingkungan STIE Al-Anwar Mojokerto.

Semoga jurnal Al-Anwar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Anwar Mojokerto bermanfaat bagi kita semua. Amiiin.....

ISSN 1907-8811



9 771907 881122