

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi  
Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan  
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jakarta Fatmawati)**

**Naufal Muhammad Thufail , Umiyati, SE.I., M.Si.**

Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta,  
TangerangSelatan, Indonesia

E-mail: [naufalthufail@gmail.com](mailto:naufalthufail@gmail.com) , [umiyati@uinjkt.ac.id](mailto:umiyati@uinjkt.ac.id)

**ABSTRAK**

Riset ini berguna untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya kepada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel dengan memanfaatkan teknik sampel jenuh terhadap 32 orang karyawan. Dalam riset penulis menggunakan teknik analisis data yaitu analisis jalur (path analysis) dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan 2) terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja, dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan. Berdasar kepada uji sobel di dapatkan hasil komitmen organisasi ialah variabel mediasi dari variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Keywords** : Motivasi Kerja; Dukungan Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*This research is useful to determine the relationship between motivation and organizational support to organizational commitment and employee performance at Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati. In this study, the authors determine the sample by utilizing the saturated sample technique of 32 employees. In this study the author uses data analysis techniques, namely patg analysis with the help of SPSS 25 software. The results show that 1) there is a direct influence of motivation, organizational support on organizational commitment and employee performance 2) there is an indirect effect of work motivation, organizational support on organizational commitment and employee performancs. Based on the Sobel test give the results of organizational commitment are obtained, namely the mediatinh variable of work motivation and organizational support variables on employee performance.*

**Keywords** : *Work Motivation; Organizational Support; Organizational Commitment; EmployeePerformance*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Penelitian**

Revolusi industri terbaru memiliki banyak kelebihan serta kekurangan yang harus dijalani untuk setiap instrumen ekuitas yang terlibat. Tidak ada pengecualian dalam perekonomian untuk suatu negara berdaulat. Salah satu manfaat yang bisa diperoleh adalah dengan mendapatkan serta memperoleh tantangan baru sekaligus peluang baru. Di sisi lain, situasi ini menyebabkan meningkatnya persaingan dengan perusahaan asing maupun antara individu dan perusahaan dalam negeri (Suwardana, 2018).

Menurut *Mckinsey Global Institute*, industri 4.0 memiliki dampak yang begitu besar dan luas, terutama di sektor ketenagakerjaan, di mana penggunaan robot dan mesin di hampir semua industri tentunya akan menghapus banyak lapangan pekerjaan di seluruh dunia. Oleh

karena itu, era revolusi industri ini harus disikapi dengan bijak dan hati-hati oleh para pelaku industri (Satya, 2018). Namun, meskipun banyak hal mulai menjadi otomatis, soft skill satu orang di setiap sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh mesin. Dengan tujuan elemen sumber daya manusia menjadi faktor penting yang harus diperhatikan, interaksi, emosi dan manusia, yang tidak dapat digantikan oleh mesin, berperan dalam menentukan arah dan kemajuan suatu perusahaan.

Keunggulan sumber daya insani atau yang biasa kita kenal dengan SDM merupakan potensi yang dinilai baik bagi perusahaan. Potensi tersebut dapat mengantarkan organisasi mencapai target yang diinginkan. Walaupun organisasi dalam hal ini ialah perusahaan memiliki bahan dasar yang melimpah, modal yang relatif banyak, pengetahuan yang lengkap dan teknologi yang canggih, namun tetap tidak akan optimal tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya insani yang tepat dapat meningkatkan hasil keluaran akhir berupa barang atau jasa yang lebih mempunyai kualitas. Salah satu prinsip yang menjadi pedoman oleh suatu perusahaan yang ingin maju dan berkembang adalah dengan meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja dari karyawannya guna mewujudkan visi perusahaan secara efisien dan efektif.

Kriteria penting, seperti bagaimana memahami status sumber daya perusahaan, adalah untuk mengukur kinerja karyawannya. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas kerja yang telah digapai seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Oleh karena itu, meningkatkan serta mengoptimalkan kinerja dari karyawan merupakan hal krusial yang diinginkan perusahaan dan karyawan. Perusahaan pasti ingin melihat kinerja karyawan yang terbaik untuk peningkatan output bisnis dan keuntungan perusahaan, dan karyawan juga tertarik dengan pengembangan diri dan promosi. Sistem manajemen kinerja yang baik diperlukan untuk memenuhi permintaan ini (Bangun, 2012).

Islam sangat memperhatikan masalah kinerja (hasil atau prestasi kerja). Sebagai bukti, Allah SWT menekankan urgensi pendelegasian tugas dan wewenang kepada yang memiliki kompetensi. Allah berfirman: “Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk menyampaikan wewenang (tugas dan wewenang) kepada ahli (terampil) yang dapat melaksanakannya” [al-Nisaa: 58]. Rasulullah (SAW) menggambarannya sebagai waktu kinerja yang buruk dan kehancuran karena memberikan tugas dan kekuasaan kepada mereka yang tidak memiliki bakat. Abu Hurairah meriwayatkan bahwa Rasulullah bersabda: (Srifariyati, 2019)

Dalam teori yang dikemukakan oleh Anjur Perkasa Alam dalam jurnalnya di dapatkan bahwa hal yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi tiga komponen yaitu; Individu, Lembaga, dan Psikologis. Penelitian ini mengambil variable motivasi kerja sebagai variable bebas (independent) karena motivasi kerja bersumber dari komponen psikologis. Berdasarkan teori tersebut agar karyawan dapat mengetahui secara jelas akan dibawa kemana arah serta tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun setelahnya, apakah dapat memberikan semangat yang baik dalam bekerja ataupun malah sebaliknya.

Dukungan organisasi menjadi variable bebas (independent) lainnya yang dipakai karena bersumber dari komponenn lembaga. Berdasarkan teori tersebut agar organisasi dapat memberikan lingkungan kerja yang membuat seluruh karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Selain itu reward yang diberikan apabila karyawan dapat mencapai targetnya. Kepemimpinan yang kompeten sehingga dapat memberikan pengaruh kepemimpinannya secara terarah agar meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Komitmen organisasi yang menjadi variable mediasi atau penghubung dari variable bebas kepada variable terikat yang dipakai karena bersumber dari komponen individu.

Berdasarkan teori tersebut agar seluruh karyawan merasa harus bertahan pada perusahaan berdasarkan kepada keinginannya sendiri dan tanpa paksaan atau dorongan dari pihak lainnya. Tentu hal itu bisa terjadi jika pihak manajemen memperhatikan elemen-elemen pada motivasi kerja serta dukungan organisasi dengan tujuan mengoptimalkan dari sisi kinerja karyawan itu sendiri.

Tanggal 1 Februari 2021 menjadi awal mula Bank Syariah Indonesia berkiprah dengan menggabungkan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Proses ini akan menggabungkan keunggulan dari ketiga bank syariah tersebut sehingga dapat memiliki layanan yang lebih lengkap, akses yang lebih besar dan kapasitas permodalan yang lebih baik. Dengan sinergitas yang baik kepada induk perusahaan (Mandiri, BNI, BRI) dan komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia terpacu untuk bersaing secara global.

Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan karyawan dalam mencapai keberhasilan usaha adalah motivasi kerja dan Dukungan Organisasi. Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai tentu harus diimbangi dengan motivasi kerja (Hasibuan Malayu S.P, 2009). Motivasi terdiri dari sikap-sikap karyawan mengenai situasi kerja (situasi) perusahaan (Mangkunegara, 2014). Motivasi adalah suatu kondisi atau daya yang mendorong karyawan untuk dibimbing/diterima guna menggapai tujuan dari organisasi perusahaan. Sikap dari karyawan sendiri yang profesional dan positif akan situasi kerja inilah yang mampu meningkatkan motivasi kerja mereka guna mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ratmala selaku *Branch Operational Manager* Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati mengatakan bahwasanya tingkat kualitas dan kuantitas kerja karyawan masih *relative* standar karena masih banyak target dari program *funding*, *lending*, dan *pawning* yang masih belum optimal dari tiap masing-masing individu karyawan.

Selain itu adanya tingkat motivasi kerja yang kurang pada beberapa karyawan yang dilihat dari arah perilaku karyawan yang dimana sering menunda pekerjaan mereka sehingga tidak optimal. Dari segi tingkat usaha pun juga tidak optimal karena karyawan Bank Syariah Indonesia tidak memiliki inisiatif atau keinginan untuk bekerja lebih untuk mencapai target. Dari tingkat kegigihan karyawan pun juga menunjukkan sikap yang acuh sehingga mereka bekerja seakan-akan tidak memiliki target melainkan hanya bekerja sesuai jam kerjanya saja. Sikap-sikap seperti itulah yang memunculkan dugaan dari pihak manajemen bahwasanya tingkat motivasi kerja dari karyawan itu masih sangat minim dan harus lebih ditingkatkan lagi kedepannya. Dinilai masih ada beberapa karyawan yang sulit untuk mencapai target dari pekerjaannya masing-masing

Dukungan organisasi merupakan penilaian dari level karyawan terhadap sejauh mana perusahaan atau organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kemakmuran masing-masing dari mereka. Bila karyawan merasa bahwasanya dukungan organisasi yang mereka terima *relative* tinggi, maka karyawan akan mengintegrasikan keanggotaannya sebagai anggota dari organisasi ke dalam jati diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan membuat evaluasi yang lebih bersifat positif terhadap organisasi. Dengan mengintegrasikan identitas karyawan dan keanggotaan organisasi, karyawan merasa dirinya menjadi satu dari banyak bagian organisasi dan merasa memiliki tanggung jawab dalam kontribusi aktif pada organisasi dan menunjukkan kinerja terbaiknya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati mengatakan bahwasanya terdapat perhatian khusus dari pihak manajemen terkait kualitas kinerja dengan memberikan berbagai macam pelatihan, konseling, dan motivasi namun pelatihan tersebut di kuotakan tergantung dari pencapaian kerja masing-masing individu. Selain itu kurangnya dukungan dari atasan cukup dengan mengabaikan pendapat dan keluhan pegawai sehingga karyawan merasa kurang dihargai atas masukan

serta pendapatnya. Hal tersebut terjadi karena adanya penyesuaian kembali karena rotasi dari kepala cabang yang rutin dilakukan Bank Syariah Indonesia selama 2 tahun sekali sehingga menuntut karyawan untuk cepat beradaptasi dengan pimpinan yang baru. Kurangnya dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan menyebabkan rendahnya dukungan organisasi di mata karyawan dan karyawan merasa kurang berharga dalam setiap pekerjaannya.

Komitmen merupakan segala suatu kesepakatan yang mengikat seseorang yang di dalamnya mengarah pada keseluruhan. Menurut (S. P. Robbins & Jugde, 2017) mendefinisikan Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang karyawan mendukung organisasi tertentu dan tujuannya, dan niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Namun karyawan yang berkomitmen organisasi yang kuat akan merasa terkekang secara ikatan emosi dengan organisasinya dan tidak akan mau meninggalkan perusahaan serta akan menambah nilai kinerja untuk menggapai tujuan yang dituju.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Ratmala selaku *Branch Operational Manager* Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati dijelaskan bahwasanya tingkat rata-rata turnover karyawan yang relatif tinggi yaitu 11% pada setiap tahunnya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati juga membuktikan bahwa adanya penurunan komitmen terhadap perusahaan sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih di tempat lain. Keinginan tersebut berdasar kepada dorongan dari karyawan yang ingin meraih kesempatan yang lebih dari segi pendapatan di perusahaan lain. Karyawan memiliki perhitungan untung rugi terkait dengan apakah dia akan tetap tinggal atau malah mencari kesempatan di tempat lain.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) Populasi merupakan suatu daerah yang diisi dari objek-objek atau subjek-subjek dengan ciri-ciri terkait yang ditetapkan guna dipahami, kemudian dibuat darinya simpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh tenaga kerja pada Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati.

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2015) Sampel merupakan golongan dari karakteristik dan jumlah populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling jenuh digunakan dalam metode pengambilan sampel. Sampling jenuh atau yang kita kenal dengan sensus merupakan satu metode pengambilan sampel yang dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:156). Simpulannya bahwa penelitian kali ini menggunakan sampel pada keseluruhan dari populasi yaitu seluruh tenaga kerja Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati yang berjumlah 32 orang.

### **B. Metode Analisis Data**

Analisis data ialah satu metode olah data yang didapat dengan merumuskan pendekatan terkait penelitian yang sesuai dengan aturan. Data yang didapat melalui kuesioner yang dimana responden akan mengisinya dan nantinya akan diolah dan dianalisis dengan penggunaan teknik pengolahan data untuk sampai pada satu simpulan penelitian tentang masalah. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan pengelolaan dengan Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 25.

Suatu metode dengan tujuan menganalisis keterkaitan kausalitas yang terjadi pada regresi berganda apabila variabel bebas mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung dapat kita kenali sebagai metode analisis jalur. Pemanfaatannya sendiri guna memberi gambar dan melakukan tes suatu struktur terkait antar variabel dalam bentuk akibat dan sebab. Oleh karena itu dalam model variable yang berhubungan tersebut terdapat variabel bebas, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel terikat, disebut variabel endogen (Nurhasanah, 2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### a. Koefisien Determinasi Struktur I

**Tabel 1. Hasil Uji Struktur I**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.436	2.72031

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel 1.1 diperoleh tipe analisis jalur bersamaan korelasi dari koefisien (R) senilai 0,687. Determinasi koefisien (R square) adalah 0,472 (47,2%). Nilai R-square sebanyak 47,2% menampakkan ada kaitan motivasi kerja dan dukungan organisasi pada komitmen organisasi ialah 47,2%, lain itu sisanya 0,528 atau 52,8% (100% - 47,2%) mungkin ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, seperti variabel-variabel abstrak di luar ini.

#### b. Koefisien Determinasi Struktur II

**Tabel 2 . Hasil Uji Struktur II**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.644	3.58693

a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Pada tabel 1.2 dapat menunjukkan tipe analisis jalur bersamaan korelasi dari koefisien (R) sebesar 0,824. Determinasi koefisien (R Squared) adalah 0,678 (67,8%). Nilai R square sebanyak 67,8% menampakkan bahwa kaitan gabungan motivasi kerja, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 67,8%, sedangkan sisanya 32,2% (100% - 67,8%) yaitu probabilitas berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

### 2. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis serentak bermanfaat guna mengukur seberapa banyak pengaruh eksogen terhadap kointernal. Output dari hipotesis dalam riset ini ialah:

#### a. Uji F Persamaan Struktur I

**Tabel 3. Hasil Struktur I**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.866	2	95.933	12.964	.000 <sup>b</sup>

Residual	214.603	29	7.400		
Total	406.469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasar dengan tabel 1.3 untuk menguji kaitan Motivasi Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi

Ho :  $\rho_{x_1y_1} = \rho_{x_2y_1} = 0$  , diduga variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Ha :  $\rho_{x_1y_1} = \rho_{x_2y_1} \neq 0$ , diduga variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Dengan langkah-langkah tersebut dan output ANOVA pada tabel 1.3 diperoleh hasil  $F_{hit}$  sebesar 12,964 dengan kemungkinan 0,000.  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, derajat kebebasan (df) untuk  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 29$ , maka  $F_{tab} = 3,33$ . Hasilnya adalah  $F_{hit}$  (12,964)  $>$   $F_{tab}$  (3,33) dengan hasil ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Artinya variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi secara bersama berkaitan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### b. Uji F Persamaan Struktur II

**Tabel 4. Hasil Struktur II ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.626	3	253.209	19.680	.000 <sup>b</sup>
	Residual	360.249	28	12.866		
	Total	1119.875	31			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Berdasar dengan tabel 1.4 untuk melakukan tes pengaruh Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja secara simultan.

Ho :  $\rho_{x_1z} = \rho_{x_2z} = \rho_{y_1z} = 0$ , diduga motivasi kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\rho_{x_1z} = \rho_{x_2z} = \rho_{y_1z} \neq 0$ , , diduga variabel motivasi kerja, dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Jika  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jika  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Dengan langkah-langkah tersebut dan output ANOVA di tabel 1.4 diperoleh hasil  $F_{hit}$  sebesar 19,680 dengan kemungkinan 0,000.  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05, derajat kebebasan (df) untuk  $df_1=3$ ,  $F_{tab} = 2,95$  jika  $df_2=28$ . Hasilnya adalah  $F_{hit}$  (19,680)  $>$   $F_{tab}$  (2,95), dengan hasil ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . Artinya variabel motivasi kerja, dukungan organisasi, dan komitmen

organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

#### a. Uji t Persamaan Struktur I

**Tabel 5 Hasil Struktur I  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.942	6.556		-.601	.552
	X1	.471	.145	.437	3.237	.003
	X2	.533	.134	.536	3.969	.000

a. Dependent Variable: Y

#### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesianya adalah:

Ho :  $\rho_{x1y} = 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tidak ada.

Ha :  $\rho_{x1y} \neq 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ada.

Berdasarkan Tabel 1.5 diperoleh nilai t-hit sebesar 3,237 dengan kemungkinan 0,003. Untuk  $df=n-2$  atau  $32-2=30$ , taraf signifikansinya adalah 0,05 dan t-tabel dengan derajat kebebasan (df) adalah 0,68276. Hasil t-hitung (3,237) > t-tabel (0,68276). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi antaravariabel motivasi kerja dan pengaruh langsung motivasi kerja 43,7%.

#### **Hubungan Antara Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesianya adalah:

Ho :  $\rho_{x2y} = 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variabel dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi tidak ada.

Ha :  $\rho_{x2y} \neq 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variabel dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi ada.

Berdasarkan Tabel 1.5 diperoleh nilai t-hit sebesar 3,969 dengan kemungkinan 0,000. Untuk  $df=n-2$  atau  $32-2=30$ , taraf signifikansinya adalah 0,05 dan t-tab dengan derajat kebebasan (df) 0,68276. Hasilnya adalah t-hit (3,699) > t-tab (0,68276). Dapat dinyatakan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang tinggi antara variabel dukungan organisasional terhadap komitmen organisasi.

#### b. Uji t Persamaan Struktur II

**Tabel 6. Hasil Struktur II  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.440	8.699		-2.235	.034

X1	.722	.224	.404	3.229	.003
X2	.707	.220	.428	3.214	.003
Y	.505	.245	.304	2.062	.049

a. Dependent Variable: Z

#### **Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesianya ialah:

Ho :  $\rho_{x1z} = 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak ada.

Ha :  $\rho_{x1z} \neq 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada.

Berdasarkan Tabel 4.48 diperoleh nilai t-hit sebesar 3,229 dengan kemungkinan 0,003. Untuk  $df=n-2$  atau  $32-2=30$ , taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tab dengan derajat kebebasan (df) ialah 0,68276. Hasil t hit ( $3,229 > t \text{ tab } (0,68276)$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan antar variabel motivasi kerja.

#### **Hubungan Antara Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesianya ialah:

Ho :  $\rho_{x2z} = 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variable dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan tidak ada.

Ha :  $\rho_{x2z} \neq 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variable dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan ada.

Nilai t-hit ialah 3,214 dengan kemungkinan 0,003. Untuk  $df=n-2$  atau  $32-2= 30$ , taraf signifikan adalah 0,05 dan t-tab dengan derajat kebebasan (df) adalah 0,68276. Hasilnya adalah t-hit ( $3,214 > t \text{ tab } (0,68276)$ ). Dapat dibuat simpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan antar variabel dukungan organisasi.

#### **Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesianya ialah:

Ho :  $\rho_{yz} = 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak ada.

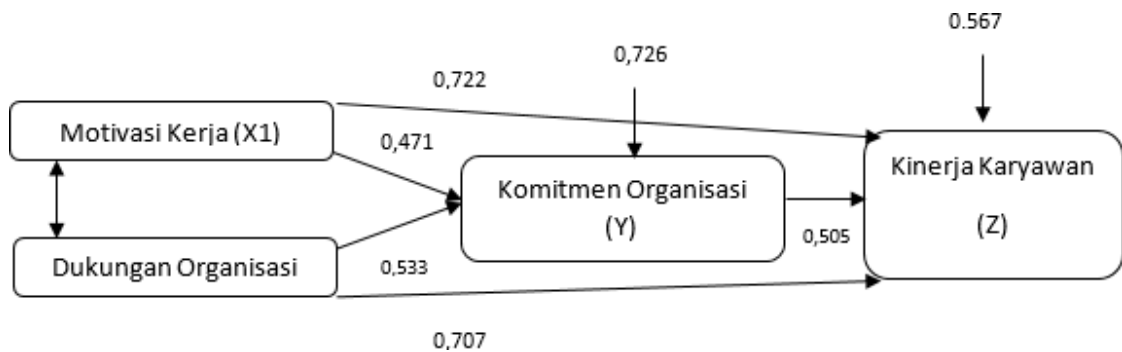
Ha :  $\rho_{yz} \neq 0$ , diduga bahwa pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ada.

Nilai t-hit adalah 2,062 dengan kemungkinan 0,049. Untuk  $df=n-2$  atau  $32-2= 30$ , taraf signifikan ialah 0,05 dan t-tab dengan derajat kebebasan (df) adalah 0,68276. Hasil t hit ( $2,062 > t \text{ tab } (0,68276)$ ). Dapat dibuat simpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan antar komitmen organisasi.



4. Diagram Analisis Jalur

Gambar 7. Analisis Jalur



$$Y = 0,471 X1 + 0,533X2 + 0,726$$

$$Z = 0,722 X1 + 0,707 X2 + 0,505 Y1 + 0,567$$

5. Hasil Uji Sobel

a. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Output uji lajur menampakkan bahwasanya motivasi kerja memiliki pengaruh langsung pada kinerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung pada kinerja. Untuk memahami pengaruh motivasi kerja pada kinerja melalui komitmen organisasi, dapat dilakukan pengujian Sobel sebagai berikut:

Hitung standard error dari koefisien indirect effect (Sx1y)

$$Syx1 = \sqrt{y2sx12 + x12sy2 + sx12sy2}$$

Dik:  $x1 = 0,471$

$Sx1 = 0,145$

$y = 0,505$

$Sy = 0,245$

$$Syx1 = \sqrt{(0,505)^2 (0,145)^2 + (0,505)^2 (0,245)^2 + (0,145)^2 (0,245)^2}$$

$$Syx1 = 0,1478$$

Berdasarkan olah data Syx1 ini dimungkinkan untuk menghitung nilai t statistik dari efek mediasi atau efek tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

Perkalian koefisien (yx1) = (0,505)(0,471) sebesar 0,2378

$$t = yx1/Syx1 = 0,2378/0,1478 = 1,60893099$$

Hasil komputasi diperoleh bahwa t-number atau pengaruh tidak langsung sebesar 1,60893099 lebih besar dari 0,68276 dengan taraf signifikansi 0,05 dari t-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melalui komitmen organisasi memiliki pengaruh mediasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Output uji lajur menunjukkan bahwa pelatihan berdampak langsung pada efisiensi kerja dan juga berdampak langsung pada kinerja proses. Guna memahami dampak pelatihan terhadap efisiensi kerja melalui proses kinerja, maka dapat diuji dengan uji Sobel sebagai berikut:

Hitung standard error dari koefisien indirect effect ( $S_{x2y}$ )

$$S_{yx2} = \sqrt{y^2 s_{x2}^2 + x^2 s_y^2 + s_x^2 s_y^2}$$

$$\begin{aligned} \text{Dik: } x^2 &= 0, \\ s_{x2} &= 0,117 \\ y &= 0,589 \\ s_y &= 0,169 \end{aligned}$$

$$S_{yx2} = \sqrt{(0,505)^2 (0,134)^2 + (0,505)^2 (0,245)^2 + (0,134)^2 (0,245)^2}$$

$$S_{yx2} = 0,1444$$

Berdasarkan olah data  $S_{yx2}$  ini, dimungkinkan untuk menghitung nilai t statistik dari efek mediasi atau efek tidak langsung dengan rumus berikut:

Perkalian koefisien ( $y_{x2}$ ) =  $(0,505)(0,533)$  sebesar 0,2691

$$t = y_{x2}/S_{yx2} = 0,2691/0,1444 = 1,86357341$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai t-hit atau indirect effect sebesar 0,186357341 lebih besar dari 0,68276 dengan taraf signifikansi 0,05 dari t-tab. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh mediasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini telah menunjukkan bukti secara empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan dengan studi kasus dilakukan di Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati. Penelitian ini dilakukan terhadap populasi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Jakarta Fatmawati yang berjumlah 32 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang menjadi variable mediasi antara variable bebas dan variable terikatnya juga terbukti mampu menjadi mediasi. Dengan metode analisis jalur dan uji sobel maka didapatkan hasil kaitan langsung dan tidak langsung motivasi kerja dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eresco.
- Nurhasanah, Siti. (2017). *Praktikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis Aplikasi Dengan Ms Excel dan SPSS*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. Vol 87. No 4: 698-714.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizqi Nur Hafidhah. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance. *Jurnal Analysis Management*. Vol. 8, No.2.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwardana, H. (2018). Revolusi Industri 4.0 Berbasis Revolusi Mental. *JATI UNIK : Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 1(1), 102.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.